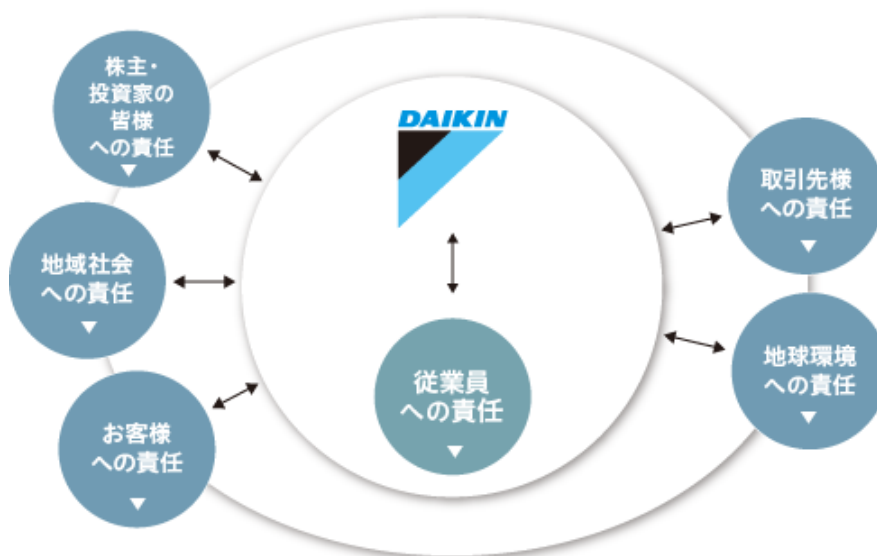


ステークホルダーへの責任

ステークホルダーへの責任	140	株主・投資家の皆様への責任	185
お客様への責任	143	株主様に対して	186
製品の品質・安全確保	144	情報開示の考え方	188
お客様満足(CS)の追求	149	地域社会への責任	189
お客様情報の保護	154	芸術・文化振興への貢献	191
従業員への責任	155	スポーツ振興への貢献	193
評価・処遇	158	教育支援活動	195
人材の多様性確保	160	環境保全活動	200
ワーク・ライフ・バランス	165	企業市民として～各地での活動	202
労使関係	168		
労働安全衛生	169		
人材育成	173		
取引先様への責任	177		
取引の考え方	178		
取引先様との連携	180		
グリーン調達ガイドライン	184		



ステークホルダーへの責任 INDEX

■ お客様への責任

- ▶ 製品の品質・安全確保
- ▶ お客様満足（CS）の追求
- ▶ お客様情報の保護

ダイキンの主な責任

空調機・フッ素化学製品・油機などのダイキン製品は、世界各地のご家庭で、そしてさまざまな産業のお客様のもとで使われています。

私たちはお客様自身も気づいていない「次の欲求」や「夢」を具現化した商品・素材・サービスを提供します。そしてこれらは、安全かつ高品質で、地球環境の保全に貢献するものでなければならないと考えています。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 総合窓口ダイキンコンタクトセンター
- お客様満足度調査（アンケート）
- 販売店様向け支援セミナー
- メンテナンス時のサービスマンによるご提案（アフターファイブコミュニケーション）
- ダイキンショールーム
- コミュニティサイト

▶ 従業員への責任

- ▶ 評価・処遇
- ▶ 人材の多様性確保
- ▶ ワーク・ライフ・バランス
- ▶ 労使関係
- ▶ 労働安全衛生
- ▶ 人材育成
- ▶ 人権の尊重

ダイキンの主な責任

世界各地の拠点で5万名以上の従業員を雇用しています。事業の担い手である従業員の成長がグループの成長にもつながると考えており、年齢・性別・国籍などに関係なく、多様な従業員に能力発揮の機会を与え、「機会の均等」と「結果の公平」の処遇を追求します。また、安全かつ健康に働ける職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスへの配慮を重視します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 自己記録表に基づく面談
- 経営協議会・労働協議会
- グループ経営会議

▶ 取引先様への責任

- ▶ 取引の考え方
- ▶ 取引先様との連携
- ▶ グリーン調達ガイドライン
- ▶ 環境マネジメント支援
(お取引先様専用ページ)

ダイキンの主な責任

原材料や部品を調達している直接の取引先様だけでなく、さらにその上流の調達先企業ともサプライチェーンでつながっています。私たちは製品の品質向上・安全性確保を目指して、取引先様と対話を重ね、連携しながら、ともに成長・発展する関係を築きます。その前提として、ダイキン自身の公平・公正な取引と、適正な支払いを徹底します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 取引先様への各種説明会
- 取引先様表彰式典
- 技術検討会、品質・安全に関する報告会
- 品質・環境監査
- グリーン調達説明会

▶ 株主・投資家の皆様への責任

- ▶ 株主様に対して
- ▶ 情報開示の考え方

ダイキンの主な責任

約4万名の株主の出資によってダイキン工業とグループ会社は事業を運営しています。私たちは資本効率が高く強靱な収益力・財務体質の追求によって企業価値の最大化を目指し、安定的な配当で株主・投資家の皆様からの期待に応えます。また、タイムリーで適切な情報開示と対話を続けます。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 株主総会
- 決算説明会、投資家向け説明会
- アニュアルレポートや事業報告書の発行
- WEBサイトでの情報開示
- 電話やWEBでの日常的窓口

▶ 地域社会への責任

- ▶ 芸術・文化振興への貢献
- ▶ スポーツ振興への貢献
- ▶ 教育支援活動
- ▶ 環境保全活動
- ▶ 企業市民として～各地での活動

ダイキンの主な責任

ダイキングループは事業を展開する世界38ヵ国以上の拠点で、地域社会と経済的関係を持つとともに、市民の一員としての役割を求められています。

まず事業を通じて各地域の産業・経済の発展に貢献すること、そして、地域に開かれた安全な拠点であることを重視します。そのうえで、「各地域の役に立つこと」を各拠点で考え、従業員自ら実行します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 各事業所の地域担当窓口
- 防災訓練時などの地域への説明
- 地域の方を対象にした工場見学会
- 地域団体への参加
- 地域イベントへの参画

▶ 地球環境への責任

ダイキンの主な責任

私たちは製品開発・調達・生産・販売・廃棄という事業活動の中で、環境負荷の削減に努めています。空調機とフルオロカーボンの両方を生産するメーカーとして、地球温暖化防止を最も重要な使命と考え、環境負荷の少ない冷媒の開発に取り組むなど製品・事業活動の両方で温室効果ガスの排出削減に努めます。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 環境フォーラム、環境展示会
- 各種環境広報
- 環境教育



ダイキングループは世界をリードする「空調」「フッ素化学」の技術で、社会のニーズを先取りする安全・安心な商品をご提供しています。また、高水準のサポート体制も整備し、お客様満足を追求しています。

製品の品質・安全確保

お客様に満足していただけることはもとより、安全、高品質で、環境に配慮した商品やサービスを提供することがメーカーとしての社会的使命だと、ダイキンは考えています。

空調・化学両部門で品質マネジメントシステム ISO9001 の認証を取得し、開発時・生産時の品質向上に努めています。お客様が使用する際の安全性にも配慮して情報を開示しています。

また、販売後の製品情報を収集し、品質改善に努めています。

■ 詳細説明ページへ (P144)

- ▶ 品質・安全性の考え方
- ▶ 品質マネジメントシステム
 - 品質管理体制 
 - 品質保証プロセス 
- ▶ 取引先様との連携
- ▶ 従業員教育
- ▶ 開発時の品質向上施策
 - 品質向上のための開発プロセス 
- ▶ 不具合発生時の対応
- ▶ 製品安全自主行動指針
- ▶ 製品情報の開示
- ▶ ユニバーサルデザインの導入
 - ユニバーサルデザインの例 

お客様満足 (CS) の追求

「最高のアフターサービス（速さ、確かさ、親切さ）の実現」を基本方針にお客様満足を追求しています。

お客様からの修理依頼・技術相談などは、「ダイキンコンタクトセンター」を総合窓口として、24時間365日体制で受け付けています。また世界各国で、お客様の質問などに答えるサービス体制強化を急いでいます。

お寄せいただいたさまざまなご意見・ご要望は商品開発やサービス改善に活かし、お客様の「次の欲しい」に応えています。

■ 詳細説明ページへ (P149)

- ▶ CS（顧客満足）の考え方
- ▶ お客様への対応・サポート体制
 - ダイキンコンタクトセンター 
- ▶ お客様ニーズの把握と反映
- ▶ お客様の声を活用
 - ダイキンコンタクトセンター受付件数 
- ▶ 従業員教育
- ▶ 販売代理店様向けのサポート
- ▶ 販売代理店様向けの研修

お客様情報の保護

ダイキングループでは、お客様からの修理依頼データをはじめとしてさまざまな個人情報をお預かりしています。これらを適切に管理し活用することを重要な社会的責務と捉え、「個人情報保護方針」を定めて管理体制を構築するとともに、教育や監査などを実施し、個人情報の管理と活用の徹底に努めています。

■ 詳細説明ページへ (P154)



品質・安全性の考え方

「『品質』をご購入いただく」という意識で取り組みます

ダイキングループでは、「最高の信用」「進取の経営」「明朗な人の和」の社是のもと、お客様の「次の欲しい」を先取りした、安全で高品質な商品・サービスの提供に努めています。

ダイキングループの品質管理は、「我々は製品に『品質』を付加している。お客様にはその『品質』を購入いただいている」という考えに基づいています。そして、従業員一人ひとりが常に品質を他に優先させるべく行動しています。

■ ダイキングループサービス品質方針

「最高のサービス品質（速さ・確かさ・親切さ）の実現」

1. 法を遵守し、顧客の要求に応えるサービスを提供する
2. 品質目標を設定し、必要に応じて見直しを行う
3. 品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善を図る

品質マネジメントシステム

開発・調達・製造の各プロセスで管理を徹底しています

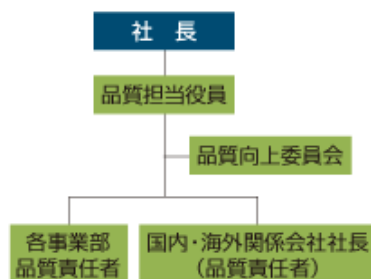
ダイキングループでは、主要な生産拠点でISO9001の認証を取得し、それにのっとった品質保証システムを構築しています。製品の品質レベルを維持管理し、開発、原料・部品調達、製造のあらゆる部門で管理を徹底しています。さらに、生産委託取引先様も巻き込んで、品質向上に取り組んでいます。

品質保証システムの各側面については、事業部ごとに内部監査を行い、運用状況を評価し、実践・評価・改善を続けています。

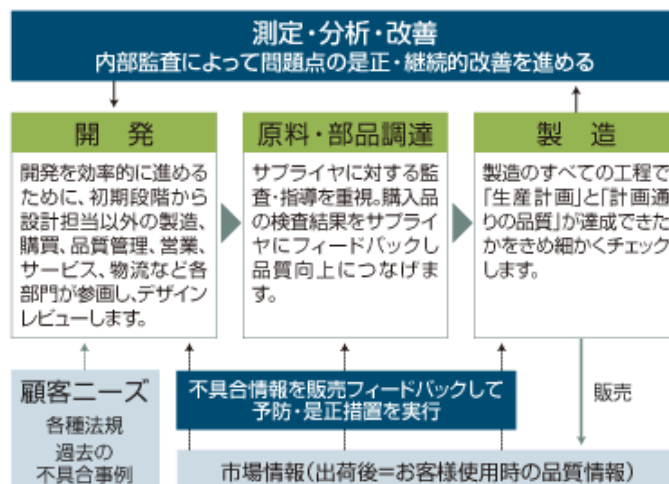
また、毎年、グループ年頭方針に基づいて事業部ごとの品質重点施策と目標を策定し、これをもとに品質プログラム（年度計画）を立て実行しています。

2012年度は、開発品質を向上させるため、開発初期段階で後工程の課題をあぶり出すフロントローディングの考え方を徹底しました。

■ 品質管理体制



■ 品質保証プロセス



取引先様との連携

▶ 取引先様と連携した商品の品質向上・安全性確保（取引先様への責任）（P181）

従業員教育

毎日のミーティングで品質への意識向上を図ります

ダイキングループでは、従業員の品質意識をさらに高めるために、各部門においてさまざまな品質教育を実施しています。

空調部門では、2004年から毎月19日を「いいQ（Quality=品質）の日」と定め、小グループで製品品質についてのディスカッションを続けています。さらに2008年11月からは各部署で「日々の10分間ミーティング」を実施。品質に関する過去の事例や現状の課題を共有し、ディスカッションする場として定着しています。

化学部門では、新入社員教育で品質保証の考え方を指導しています。営業・研究・製造の各部署に配属された新入社員全員に周知を徹底しています。

開発時の品質向上施策

デザインレビューのすべての基準をクリアしたものだけを製品化しています

空調部門では、2005年度に開発プロセスを改革し、デザインレビュー(DR)^注を細分化・厳格化しました。まず関連開発部門の責任者が「品質」「ものづくり」「コスト」「コンプライアンス」の4つの観点から、社内基準への適合を審査。さらに経営幹部が出席するデザインレビューと製品化レビューを計6回実施し、すべての基準にクリアしたものだけが製品化を許可されます。

2006年8月には「製品安全性基準」をさらに厳格化し、お客様が使用する際の安全性確保や、前モデルの不具合が改善されているかなどをデザインレビューにて審査する仕組みを構築しました。2011年度には、製品の先行開発段階での「開発プロセス管理要領」を設定し、デザインレビューの厳格な運用をより一層徹底しました。

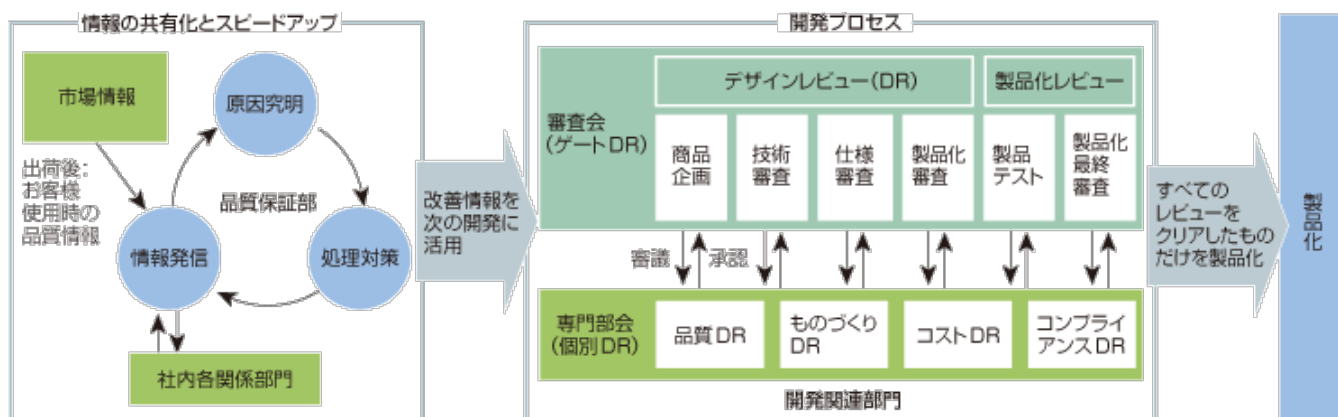
化学部門では、2008年度以降、「開発テーマの検証」「技術確立」「事業性確立」「量産化」の4つのステージでデザインレビューを実施する「4層管理」に基づいて審査を実施しています。「品質」「ものづくり」「コスト」「コンプライアンス」の4つの観点に、化学物質特有の観点である「安全」「環境対応」を重要な審査基準として加えています。

今後も、開発の初期段階での課題発見・解決や、お客様が使用する状況を想定した商品開発に努め、商品の安全性と品質の向上に一層注力していきます。

^注 デザインレビュー：

開発する製品の設計品質や、それを具現化するための各プロセスの品質について、客観的に評価・改善点を提案し、品質が十分なものを次段階に進めていく組織的活動の体系。

品質向上のための開発プロセス（空調部門）



不具合発生時の対応

製品事故発生時に迅速に対応できるよう手順を定めています

ダイキングループは、予測しうる誤使用、推奨範囲外での運転、作業の不具合などがあっても、お客様に被害を与えないよう、また万一製品安全に関する事故が発生した場合にも、その被害を最小限に止められるよう、安全性基準および設計基準を定めています。

万が一、製品に事故が発生した場合には、迅速な情報伝達・対応を行い、お客様や社会への影響を最小限に抑えることができるよう体制を整えています。

また、重大な事故に至る前に不具合を発見できるよう、軽微な製品事故の原因を究明する中で、重大事故につながる可能性の有無を調査し、次の開発製品へ反映させています。

2012年度のリコール件数は0件でした。

家庭用除加湿清浄機「クリアフォース」のリコール、無償交換を実施しています

ダイキン工業が2007年9月から2011年8月までに製造した家庭用除加湿清浄機「クリアフォース」で、除湿エレメントの発熱により発煙・発火する可能性があります。お客様に安心してご使用いただくために、対象となる製品を回収し、2011年11月に発売した「クリアフォース」の新製品と交換しています。

対象製品は、マスコミ報道などを通じて広く告知し、交換方法を説明する手順書や映像をWEBサイト上に公開しています。

無償交換の受付

対象製品をお使いのお客様は、下記にご連絡ください。

（無償交換の受付専用窓口）

フリーダイヤル 0120-330-696

（受付時間：平日、土・日・祝日ともに24時間承ります）

[無料交換の詳細はこちらをご覧ください](http://www.daikin.co.jp/taisetsu/2012/120203/index.html) (<http://www.daikin.co.jp/taisetsu/2012/120203/index.html>)

製品安全自主行動指針

ダイキン工業グループ（以下「当社グループ」といいます）は、お客様の視点に立って製品の安全性と品質を確保し、お客様に満足していただける製品を提供することが最重要な経営課題であるとの認識のもと、以下の通り製品安全に関する基本方針を定め、より一層の製品安全および品質の確保に努めてまいります。

1. 法令遵守

当社グループは消費生活用製品安全法その他の製品安全に関する法令や安全基準を遵守します。

2. 製品安全確保のための取り組み

当社グループは品質管理マネジメントシステムを確立し、製品の設計から製造、販売、アフターサービスに至る全てのプロセスにおいて、製品の安全性確保のための取り組みを実行します。また、お客様に当社製品を安全に使用していただくために、製品や取扱説明書等に適切でわかり易い注意書や警告を表示します。

3. 製品事故情報の収集と開示

当社グループは、当社製品に係る事故について、その情報をお客様から積極的に収集し、経営トップに迅速に報告するとともに、お客様に対して適切な情報提供を行います。

4. 製品事故への迅速且つ適切な対応

当社グループは、万一製品の安全性に関する問題が発生した場合には、お客様の安全を第一に考え、事故の発生や拡大を防止するため、修理・交換、新聞などでの謹告、法令で義務づけられた所轄官庁への報告、販売事業者等社外の関係者への情報開示など、適切な措置を迅速に行います。

5. 製品安全推進体制の整備

当社グループは、市場での製品の安全性・品質情報の迅速な把握と対処、社内へのフィードバックによる製品の設計・製造への反映など、品質保証体制を確立し、製品の安全性と品質を確保します。

6. 教育・研修とモニタリングの実施

当社グループは製品安全に関する法令や社内規程等について従業員に徹底するとともに、製品安全確保のための取り組みについて定期的なモニタリングを行い、継続的に製品の安全性確保と品質の向上に努めます。

(2007年6月制定)

製品情報の開示

空調部門：使用方法を的確にわかりやすく説明しています

「消費生活用製品安全法」では、家電製品の事故を未然に防止するために、安全配慮設計や、消費者への情報提供・注意喚起が求められます。

ダイキングループでは「フェイルセーフ^注」の考えのもと、お客様の安全を再優先に設計するとともに、デザインレビューによって安全性の確保をチェックする体制を整備しています。

また、消費者への情報提供として既に販売している製品の機種名と生産年リストをWEBサイトに掲載しています。2009年4月から施行された「電気用品安全法技術基準省令」に基づき、対象電気用品である家庭用エアコン、換気扇には「設計上の標準使用期間」に関する注意喚起表示をしています。

また、日本における製品事故の約3分の1は、誤使用による事故で占められています。そのため、製品事故を防ぐには、安全な使用方法を消費者に的確にわかりやすく伝えることが重要になります。空調部門では、製品本体や取扱説明書、据付説明書、梱包材の記載内容について、一般財団法人家電製品協会「家電製品の安全確保のための表示に関するガイドライン第4版（2009年3月改定）」や、一般社団法人日本冷凍空調工業会の「表示実施要領」の改訂版（2010年3月）など業界の推奨するガイドラインに準拠して表示するよう努めています。

さらに、取扱説明書の作成時には、お客様に安心して製品を使っていただくために、読みやすさ、わかりやすさ、探しやすさを重視しています。設計、品質管理、サービス、営業などの各部門と協力しながら、お問い合わせが多い内容は改善し、お客様の疑問をすぐに解決できる説明書となるよう工夫しています。

^注 フェイルセーフ：

万一、機械装置、システムにおいて障害が発生した場合、常に安全なほうに制御するための仕組み、設計手法。

化学部門：フッ素化学製品の講習会を開催しています

化学部門で生産しているフッ素化学製品は、高機能・高性能な材料である反面、加工方法が特殊な場合があります。テクニカルサービス部門がお客様を訪問し説明するだけでなく、お客様向けに「フッ素塾」と題したフッ素材料の特性や当社設備を使った加工方法に関する講習会も実施しています。2012年度はお客様により深くご理解をいただくために、「樹脂」、「ゴム」、「塗料」の講習会を合計4回開催しました。

またWEBサイトでは、製品安全データシート（MSDS）や技術資料に加え、偽造品の見分け方や高圧ガスボンベの返却についての注意事項なども掲載しています。

ユニバーサルデザインの導入

誰にでも使いやすい製品を開発します

ダイキングループでは年齢や障がいの有無などにかかわらず、できるだけ多くの人が使いやすい商品を開発するためにユニバーサルデザイン（UD）の考え方を開発に取り入れています。

ユニバーサルデザインは、より多くの人が使いやすいようにする配慮を怠らないという、モノづくりの発想そのものであると考えています。UDが当然のこととして開発に活かされるよう、地道な努力を続けていきます。

■ ユニバーサルデザインの例

スマートフォン対応ソフトのユニバーサルデザインに関するガイドラインを作成

ダイキン工業は2012年12月、スマートフォンでエアコンの操作ができるアプリの提供を開始しました。室内からだけでなく、外出先からも簡単に家のエアコンの運転状況の確認や停止、運転切り替えができます。

誰にでも使いやすいアプリにするため、ユニバーサルデザインに関するガイドラインを作成。ユーザビリティテストを通じて、操作ミスが起こりにくいボタンサイズやレイアウトなどを追求しました。どんな人にもストレスなく自然に使える工夫をしています。



使いやすさを考えたボタンサイズやレイアウト

簡単に「節電」機能をご利用いただけるようリモコン表示を改善

2012年度は、エアコンの節電設定は手間がかかって機能を使いこなせないという市場の声にお応えして、リモコンに「節電」ボタンを搭載しました。大きく目立つ場所にボタンを配置して、誰にでも簡単に節電機能を使用していただけのようにしました。





CS（顧客満足）の考え方

「次の欲しい」を先取りし、新たな価値を創造します

ダイキングループは、グループ経営理念で「お客様自身も気づいていない「次の欲求」や「夢」を見つけ出し、新たな価値を具体化すること」が使命であると定めています。高品質の商品、素材、サービスを提供するだけでなく、積極的な提案やアプローチをしていくことで、お客様にとっての利便性と快適性を高めるのはもちろんのこと、満足度の向上につなげていきたいと考えています。

これらを基本に、お客様の特性に応じて、各事業部で方針を立案し、お客様満足度向上に向けて取り組んでいます。

空調部門のお客様は、エンドユーザーと販売店様です。エンドユーザーに対しては「お客様の『次の欲しい』を先取りした、営業発の新商品提案を！」を、販売店様には「時代を先取りした、他社の一歩先を行くきめ細かな提案営業」をお客様満足の基本方針としています。

空調部門の保守・メンテナンスなどを担うサービス本部では「最高のサービス品質（速さ、確かさ、親切さ）の実現」を基本方針に、サービスエンジニアの技術力アップや、お客様への対応レベルの向上に取り組んでいます。

化学部門では、満足度向上のポイントを「品質向上」「安定供給」「的確コスト」「ニーズの対応（新商品開発）」と定め、お客様満足度に関する情報を継続的に評価、改善していくことで、お客様の信頼と満足を得られる企業をめざしています。

お客様への対応・サポート体制

空調部門：世界各地にサービス体制を構築しています

国内のお客様からの修理依頼・技術相談・購入情報などすべてのご相談は、総合窓口である「ダイキンコンタクトセンター」が24時間365日体制で受け付けています。ダイキングループはこれらのご相談に満足いただけるよう対応内容の充実を図っています。

また、近年海外での商品販売数が増加し、より広範囲でより多くのご要望に応えられるアフターサービスの充実が求められています。そこで、海外でもアフターサービス体制を整え、各国・各地域の事情に応じ、「速さ・確かさ・親切さ」をポリシーに、お客様の多様なご要望にお応えしています。



上海サービスセンター

■ ダイキンコンタクトセンター



化学部門：情報提供と対話を目的とした各種交流会を開催しています

化学部門では、お問い合わせの多くは、製品中の含有化学物質調査や技術データの提供依頼などです。ダイキン工業の営業担当者が窓口となり、テクニカルサービス、研究開発、品質保証・環境・安全の各部門と連携してお問い合わせに対応しています。

またトップ層同士の交流会である「ダイフロンガス会」や「お客様感謝の集い」を毎年開催しています。2012年度の「ダイフロンガス会」には30社が参加し、温暖化係数の小さい次世代冷媒の開発状況について説明しました。

さらに、ダイキン工業の製品・技術をお客様に役立ててもらえるように、報道機関向けにフッ素化学製品の勉強会を開催し、報道機関を通じた情報提供も行っています。2012年度は「リチウムイオン電池用電解液」の事業の概要についての勉強会を開催しました。



ダイフロンガス会

お客様ニーズの把握と反映

現地ニーズを取り込むグローバル開発体制を強化しています

海外展開を加速しているダイキングループが、お客様満足度を高めていくためには、海外各地域でのニーズを的確・迅速に把握し、製品開発に活かしていくことが重要です。そこでグローバル重点地域（欧州、中国、アセアン・オセアニア、インド、北米、中南米、中東・アフリカ、日本）でのマーケティングリサーチ機能を強化しています。また、国内外グループ各社で顧客満足度調査を実施しており、製品・サービスの改善に活かしています。

さらに地域のニーズに応える製品をスピーディーに開発するため、国内一極集中となっていた開発機能を主要地域の拠点で強化。タイの生産拠点でインドネシア向け専用の小型インバータ機の開発をするなど、現地人材を活用し、地域ニーズを取り込んだ製品開発を実現しました。

お客様アンケートの結果を製品・サービスの向上に反映しています

ダイキングループでは、お客様の満足度向上を実現するために、各部門においてお客様アンケートを実施しています。お客様の声を継続的に調査し分析することで、サービス品質のさらなる向上に役立てています。

■ 空調部門：製品に関するアンケート

空調営業本部では、お客様のニーズ・満足度を把握するために、製品にアンケートを同梱しているほか、ホームページの愛用者アンケートで製品に対するご意見を収集しています。

2012年度はホームページの愛用者アンケートで約400件、「うるさら7」の製品同梱アンケートで約3,000件のアンケートを実施したほか、全国10ヵ所の店頭でお客様の生の声をお聞きしました。2012年11月発売の「うるさら7」は、「節電・省エネ」を求めるお客様からの意見を反映した商品で、省エネ大賞を受賞しました。また、らくらくエアコン『ラクエア』では「入りタイマーがあれば使い勝手がよい」との意見を受けて、タイマー機能を充実させました。

■ 空調部門：アフターサービスに関するアンケート

サービス本部では、アフターサービスのお客様満足度を把握するため、サービス完了後1～2週間後に、サンプリングとして抽出したお客様にアンケートはがきを送付し、回答をいただく「ふれあいアンケート」を毎年、実施しています。それによると、お客様満足度は2007年度以降年々向上し、2012年度の総合満足度は4.07^注という結果となり、2011年度よりわずかに向上しました。これは、「お客様第一」をスローガンに「一度で修理を完了させる」「教育による技術力向上」「お客様対応力の向上」などに取り組んできた成果と考えています。

^注 総合満足度：5段階評価の加重平均。

■ 化学部門：お客様アンケート

化学部門では、年1回「お客様アンケート」を実施しています。

2012年度のアンケート結果では、「納期への不満」という昨年度に指摘された課題は改善され、満足度は向上しました。その一方で、「役立つ情報の提供」に関しては改善が必要な結果となりました。

2013年度は、お客様とのコミュニケーションの質の向上に積極的に取り組んでいきます。

お客様の声を活用

コンタクトセンターに寄せられるお客様の声を品質改善・新商品企画に活用します

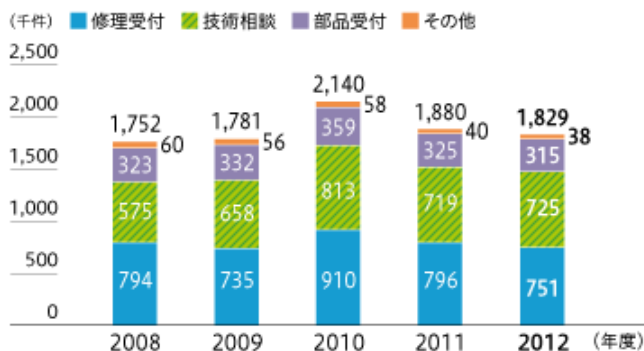
コンタクトセンターなどに寄せられるお客様のご要望・クレームなどの情報は、データベース化して記録しています。お客様からいただいたご意見・ご要望は、品質部門と関係部署が共有し、原因究明や対策を講じ、製品・サービスの改善につなげています。

コンタクトセンターに寄せられる情報の約4割を占める技術相談には、市場で起きている品質問題の早期発見を可能にするなど、品質改善につながるヒントがあります。相談内容に含まれるキーワードやその出現頻度を関連部門と共有することで、潜在的な品質問題の解決に役立てています

さらに、データベースの情報を新商品の企画にも活用しています。

今後も、お客様も気づいていない潜在的ニーズ「次の欲しい」を商品化すべく、お客様の声から新製品のコンセプトを探り出し、開発につなげるよう取り組んでいます。

■ ダイキンコンタクトセンター受付件数（国内グループ）



従業員教育

1年間の研修プログラムや、拠点間で競い合う「サービスアワード」を実施しています

ダイキングループでは、サービス品質向上のために必要な知識・技能教育体系を整えています。

サービス品質の基礎研修のほか、各階層や職種別にさまざまな研修や資格取得教育を実施しています。

サービス本部では、1年間の研修プログラム「サービス大学」を開催。大学さながらに、職種ごとに受講課目を決定し、定期的に試験を行いながらステップアップを図っています。

また、全国各地にまたがるサービスステーションごとにチームを編成し、サービス品質を競い合う「サービスアワード」を毎年開催しています。これは、品質方針である「速さ」「確かさ」「親切さ」などサービスの達成度合いを5段階に評価し表彰するものです。サービスステーション間で競い合うことで、楽しくやりがいを持ちながら、お客様満足度を高めることをめざしています。

サービスエンジニア対象に技術教育、マナー教育を実施しています

高いサービス品質を実現するためにはサービスエンジニア個々人の技術力が重要です。

技術面では、2006年度以降、全サービスエンジニアを対象とした講習会や技術力評価試験を実施し、一定水準以上の技術力を有すると認められるサービスエンジニアでなければ一人で修理作業ができないようルール化しました。2008年度からはさらなるレベルアップをめざし、より高いレベルのチーフエンジニアの育成に取り組んでいます。2013年3月現在で981名（延べ1,665名）がチーフエンジニア評価試験に合格しており、2015年度には1,200名の合格をめざしています。また、販売代理店のエンジニアに対しても同様の教育を実施しています。

お客様対応教育としては、2007年度から外部専門家の協力のもとマナー教育を継続しています。今後も、技術力と接遇力を向上させる取り組みを継続し、お客様視点に立った真のサービス品質No.1をめざします。

▶ 販売代理店様向けの研修（P153）

化学部門：製品特性、応用分野など幅広い知識を共有しています

化学部門の営業担当者には、お客様企業の研究者や開発担当者が求める機能をヒアリングして、最適な製品を提案する力が求められます。お客様企業の業態に応じて、製品の持つ機能を発揮させるための加工方法、添加量、温度など多種多様な知識が必要となります。

そこで月に1回、営業・研究・製造一体の会議を行い、営業情報だけでなく、製品知識も共有しています。具体的な用途、採用事例の紹介やお客様のニーズを伝えることで、商品開発、用途開発に活かすとともに、開発製品の特長を深く理解することで、お客様への新たな提案にも役立てています。また、部門内の優れた営業スキルを共有化する場を設けたり、お客様への教育プログラム「フッ素塾」を、自己研鑽の場としても活用して知識を深めています。

今後も、フッ素をさまざまな業態に活用できる幅広い知識を習得した従業員の育成を続けていきます。

販売代理店様向けのサポート

WEBサイトで販売代理店様向け情報を発信しています

空調部門では取引先様の提案営業のサポートとして、WEBサイト「D-SEARCH」と「D-PORTAL」を2011年6月から提供しています。「D-SEARCH」は、過去10年間の技術情報や仕様書、商用図面、取扱説明書、据付説明書、CADシンボル、画像データなど製品に関する情報を、どなたでもご利用いただけるように公開しています。

「D-PORTAL」は会員制になっており、営業活動に活用できる見積積算ソフトや、CO₂削減量を計算できる省エネ・省コストの提案ツールなどを搭載したサイバーサポートシステムや、環境、太陽光といった切り口での会員情報のポータルサイトとして活用いただいています。

また、商談先からでも情報を取得できるよう、携帯電話からアクセス可能なコンテンツを用意。携帯電話を使って簡単に提案書を作成できるサービスも設けるほか、2011年度からは納入事例などの提案ツールをタブレット型端末に集約することで、販売現場での素早い提案が可能となりました。

また、ダイキンの営業部門の従業員同様、「eco検定」の取得を奨励し、お客様への環境提案力を高めていただくことを支援しています。

太陽光発電システムの施工認定研修を開始しました

ダイキン工業では、販売代理店様などに設計・施工技術やサービス技術を習得していただくための研修所を全国5カ所に設け、各種技術研修会の受講を奨励しています。各研修所では、お客様に“役に立つ・わかりやすい・親切に”をモットーに、最新の実習機を用いて現場に即した研修を実施。電子黒板や動画教材を導入するなど、施設・設備面も充実させています。

販売代理店様向けの研修としては、計画的なレベルアップをめざすステップアップ研修や、販売店様の多様化するニーズに応えるソリューション研修、顧客満足度向上を図るソリューションセミナー、資格取得・準備コースなど、全51コースを用意しています。

2012年度からは、ダイキン独自の太陽光発電システム施工認定研修を新たに実施し、延べ1,933名を認定しました。

2013年度は、新たに「住宅エネルギーソリューション入門」「据付技能基礎」「漏えい点検資格者講習」の3コースを設置します。

環境についてのソリューション研修を開催しています

環境問題への取り組みを推進するため、環境関連のソリューション研修を5コース開催しています。

2008年度からは、全受講者に対して、地球温暖化・オゾン層破壊問題の一般知識、フルオロカーボン類の取り扱いの注意、地球温暖化防止への取り組み要請などをまとめた環境冊子を配布し、その内容を研修の全コースで展開し、環境保全の重要性を認識いただいています。



全受講者に配布する環境冊子

TOPICS

海外グループ各社でも販売店様向けのテクニカルトレーニングを開催しました

海外のグループ会社でも、販売店様向けの技能研修を実施しており、お客様満足や作業者の安全につなげていただいています。



サイアムダイキンセールス社でのテクニカルトレーニング



お客様情報の保護

情報管理者を置き、従業員教育を徹底しています

ダイキングループでは、お客様からお預かりした個人情報を適切に管理し活用するために、「個人情報保護方針」を掲げ、社内ルールを整備しています。各部門に配置された情報管理者が核となり、社内ルールに沿った個人情報の適切な管理と活用の徹底を図っています。

とりわけお客様から修理依頼を受け個人情報を日常的に扱う部門では、より万全なセキュリティ確保に努めています。その運用状況は、従業員一人ひとりが自らの行動をチェックする自己点検、法務・コンプライアンス・知財センターによる法令監査、内部監査室による内部監査などによりチェックし改善を図っています。

▶ 情報セキュリティ（CSRマネジメント）（P25）



ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」と考え、「人を基軸に置いた経営」を貫いています。人の持つ無限の可能性を信じ、多様な人材が持つ可能性と能力の総和が、経営の根幹を支えていると考えています。多様化した従業員個々人の持つ特徴・発想を融合させ、組織の活性化を図り、企業競争力を強化する…ダイキングループはダイバーシティマネジメントの実践で新たな企業価値の創造をめざします。

従業員への責任に関するパフォーマンスデータについては、データ集にまとめています。こちらをご参照ください。

▶ データ集 (P221)

評価・処遇

ダイキングループは、成長への意欲を持つ人に活躍の場を提供し、チャンスを活かして成果を挙げた人に報いる「機会の平等」と「結果の公平」を追求しています。

■ 詳細説明ページへ (P158)

- ▶ 考え方
- ▶ 評価・処遇
- ▶ 配属

人材の多様性確保

ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」と考えています。熟壮青・性別、国籍、人種、定期採用・キャリア採用にかかわらず、多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、企業の力になると考えています。

この考えに基づき、「多様な価値観、勤労観を尊重しながら、お互いが違いを認め合い、協調し、持てる力を結集し、一人ひとりが常に夢を語りながら、熱い情熱と逞しい執念を持って果敢に実行するグループ」をめざすとグループコンプライアンス指針に定めています。

■ 詳細説明ページへ (P160)

- ▶ 考え方
 - 従業員構成
- ▶ 女性管理職の登用
- ▶ 女性の雇用
 - 定期採用者における女性の人数と比率
- ▶ ベテラン層の活用
 - 再雇用制度利用者数と再雇用率
- ▶ 障がい者雇用
 - 障がい者雇用人数と雇用率
 - 外部団体からの表彰
- ▶ 海外現地従業員の登用
- ▶ 従業員の多様性教育

ワーク・ライフ・バランス

ダイキン工業は、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材が柔軟な勤務形態や勤務時間をとれるよう、さまざまな勤務制度を導入しています。

また、次世代育成支援対策推進法の認定企業として、子どもを持つ従業員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境をめざした行動計画を策定しています。特に育児休暇や育児支援の制度を充実させており、男性従業員の取得も奨励しています。

■ 詳細説明ページへ (P165)

- ▶ 考え方
- ▶ 多様な働き方の支援
 - 離職者数と離職率 
- ▶ 育児支援
 - 産前産後休暇と育児休暇の取得者数 
 - 次世代育成支援対策推進法に基づく第三次行動計画の内容 
- ▶ 介護支援
 - 介護休暇取得者数 
 - その他福利厚生制度 

労使関係

ダイキン工業は、「良好な労使関係は経営の基本」との考えのもと、「労使対等の立場」、「労使相互の信頼関係」を大切にしています。

■ 詳細説明ページへ (P168)

- ▶ 考え方
- ▶ 労働者の権利の尊重
- ▶ 従業員との対話

労働安全衛生

ダイキングループは、「誰もが安心して働けるよう、職場の安全・衛生の確保を最優先」することをグループコンプライアンス指針に定め、従業員と業務請負企業の方々が安全に働き、工場周辺の皆様にも安心していただける「災害ゼロ」の職場の維持をめざしています。

■ 詳細説明ページへ (P169)

- ▶ 考え方
 - 度数率、強度率 
 - 休業災害発生件数 
- ▶ 推進体制
 - 全社安全衛生推進体制図 
- ▶ 従業員教育・訓練
- ▶ 従業員の健康管理
- ▶ メンタルヘルスケア
- ▶ 長時間労働の排除
 - 有給休暇取得率 
 - 従業員一人あたりの平均超過勤務時間 

人材育成

ダイキングループは、「国籍や在籍会社を問わず、一人ひとりの成長の総和がグループ発展の基盤」とあるという考え方を企業理念の一つとして掲げ、「人は仕事の経験を通じて成長する」という考えのもとOJT^{注1}を中心に従業員の能力開発に努めています。また、OJTを補完するものとして、次代の幹部を育成する「ダイキン経営幹部塾」や外国人幹部候補への研修「ダイキンビジネススクール」など、さまざまなOff-JT^{注2}にも取り組んでいます。また、語学研修、通信教育などの受講を支援し、自主的に学ぶ機会を提供しています。

注1 OJT：

実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを修得させる手法。

注2 Off-JT：

知識や技術の習得のため、仕事の場を離れて学習させる手法。

■ [詳細説明ページへ](#) (P173)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [教育制度](#)
 - ▮ [教育体系図](#) 
- ▶ [技能伝承](#)
- ▶ [若手技術者・技能者の育成](#)
- ▶ [知的財産の創造促進](#)
 - ▮ [特許出願件数](#) 

人権の尊重

ダイキングループは、人間を尊重し、差別をしない企業体質の確立をめざし、人権問題の啓発活動に取り組んでいます。

■ [詳細説明ページへ](#) (P28)



考え方

ダイキングループは、成長への意欲を持つ人に活躍の場を提供し、チャンスを活かして成果を挙げた人に報いる「機会の平等」と「結果の公平」を追求しています。

評価・処遇

「機会の平等」、「結果の公平」を追求しています

ダイキン工業は、2001年度から年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目や「定期昇給＋ベースアップ」方式を廃止。年齢や勤続年数を問わず、従業員各人が成し遂げた成果に一層報いる処遇制度に転換しました。

人事評価にあたっては、能力の成長を重視する「能力評価」に、「結果」「挑戦」「成長」の3つの観点から「成果評価」を付加。直属の上司だけでなく、複数の基幹職（管理職）が協議して評価を決定することで公平性を高めています。また、結果に至るプロセスや組織全体への貢献度も考慮し、多面的に評価をしています。2002年度からは、同様の処遇制度を国内関係会社にも導入しています。

2011年度から、成果主義の考え方と報酬への反映方法についてグローバルに統一したガイドラインの策定を進めており、グループ全体で公平で納得性の得られる処遇制度の実現をめざします。

TOPICS

ダイキンヨーロッパ社が「Top Employers」に選定されました

ダイキンヨーロッパ社（ベルギー）は2012年度も、優れた人事制度を持つ企業を評価する「Top Employers^注」に選出されました。同社は、各種の労働条件や評価制度、人材育成・研修制度を充実させてきたことが評価され、8年連続での受賞となりました。

^注 Top Employers :

欧州をはじめ世界各国の、優れた制度を持つ企業の認定を行う調査会社CRFが主催する賞。



Top Employers

大金（中国）投資有限公司が「中国トップ100」に選ばれました

大金（中国）投資有限公司は、中国で人材マネジメントの優れた模範的な企業を評価する「100 Best HRM Company」に選定されました。



従業員の事情を考慮する機会を設けています

ダイキン工業では、従業員の配属にあたって、本人の希望を確認する機会を設け、可能な限りその意向や希望に沿うように配慮しています。もし、本人の適性、部門のニーズにより希望に沿わない配属の場合は事前に話をし、新入社員の納得が得られるように努めています。

また、毎年、全従業員を対象に、自己の業務記録表の「フリーライティング」の欄に、健康状況や家庭事情、希望などを記入し、提出できる機会を設けています。異動を検討する際は、記載内容を踏まえて本人と上司が話し合い、勤務地希望に関する個人の特殊事情や前向きでチャレンジャブルな希望はできる限り反映させています。海外勤務を希望する者に対しては、従業員の海外勤務を支援するための海外拠点実践研修制度を設けています。

今後も、従業員が自らの夢や目標と会社の目標を重ね合わせ、働きがいを感じられる職場づくりをめざしていきます。



考え方

ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」と考えています。熟壮青・性別、国籍、定期採用・キャリア採用にかかわらず、多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、企業の力になると考えています。

この考えに基づき、「多様な価値観、勤労観を尊重しながら、お互いが違いを認め合い、協調し、持てる力を結集し、一人ひとりが常に夢を語りながら、熱い情熱と逞しい執念を持って果敢に実行するグループ」をめざすとグループコンプライアンス指針に定めています。

グループを構成する従業員は年々多様性を増しており、外国籍の従業員や女性の比率も拡大しています。また、1991年からは、再雇用制度の導入などで、ベテラン層の活用に積極的に取り組んでいます。

■ 従業員構成（ダイキン工業単体）

	2009年 3月31日		2010年 3月31日		2011年 3月31日		2012年 3月31日		2013年 3月31日	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従業員数	6,452	868	6,558	897	6,717	961	6,705	974	6,774	1,025
平均勤続年数	18.9	12.0	17.9	10.8	17.1	9.96	16.8	10.5	16.5	10.4
平均年齢	41.6	32.8	41.8	33.6	41.8	34.2	41.8	34.9	41.7	35.1
基幹職数	925	13	886	14	936	16	933	21	939	21
役員数	47	1	45	1	44	1	45	1	47	1
外国人数	28	12	27	16	30	21	34	21	38	20

注 在職者数

TOPICS

多様な人材活用の先進性が評価されました

ダイキン工業は2012年5月、東洋経済新報社が主催する第5回「ダイバーシティ経営大賞」において、「従業員多様性部門賞」を受賞しました。

事業のグローバル化に対応したグローバル人材の育成・配置の方針を明確にして取り組み、成果を上げていることが評価されました。



「従業員多様性部門賞」を受賞

女性管理職の登用

女性のキャリアアップを支援するセミナー開催しました

ダイキン工業は、性別に関係なく従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備してきました。2001年には総合職・一般職の区分をなくし、女性の仕事領域拡大を図りました。女性の基幹職（管理職）への登用を計画的に進め、2001年度の2名から2012年度には21名となりましたが、管理職に占める女性の割合では製造業平均を下回っています。

そこで女性活躍推進を重要施策の一つと位置付けて、2011年度にプロジェクトを立ち上げ、長期的な視点で活躍できる人材の育成を進めています。2012年度には、女性社員のキャリア意識向上を目的とした、キャリアデザイン研修やスキルアップ研修を実施しました。

2013年2月には、東京証券取引所と経済産業省が共同で、女性社員を積極活用し経営効率の高い上場企業を選定する「なでしこ銘柄」17社のうちの1社に選ばれました。



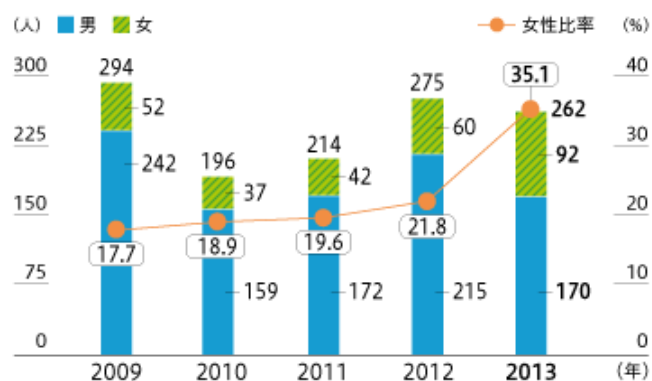
女性の雇用

女性従業員比率が向上しています

ダイキン工業の女性の従業員比率は2013年3月現在で前年比0.4%増の13.1%となりました。

技術系・技能系は従来、応募者の男性比率が高かったこともあり、採用時の女性比率は低い水準にとどまっていた。そこで、技術系・技能系の女性を含め、従来以上に女性を積極的に採用するという方針のもと、2013年度には、女性の定期採用者数は、前年より32名増となりました。

■ 定期採用者における女性の人数と比率（ダイキン工業単体）



注) 毎年4月時点の数値。

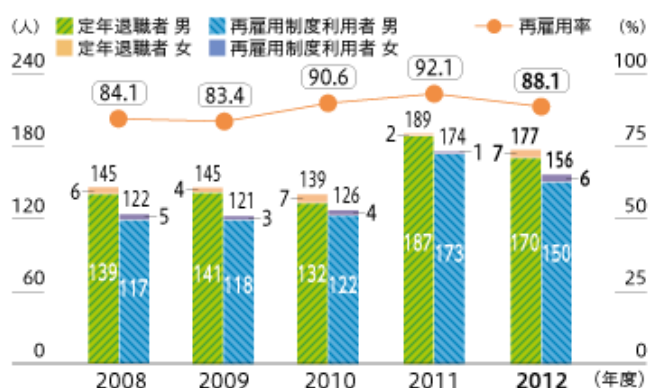
ベテラン層の再雇用制度を整備しています

ダイキン工業では、2001年に希望者全員を65歳まで再雇用する制度を世に先駆けて導入しました。短時間勤務や登録型勤務など柔軟な雇用形態を整備し、定年後もスキル・ノウハウを活かせる場を提供しています。制度導入以来、毎年100名を超えるベテラン層を再雇用し、2012年度には666名が在籍しています。そのうち12名は、優れたスキル・ノウハウを海外拠点においても伝承していくため、海外で勤務しています。なお、高い成果を上げた従業員に対しては再雇用後も業績に応じて賞与に加算する定額加算型報酬で処遇するなど、仕事への意欲向上を図っています。

国内関係会社でも2006年度に、高齢者雇用安定法の改正に対応し、65歳までの再雇用制度を導入。本人が希望し、出勤率・評価など労使で決めた基準に適合する従業員を65歳まで再雇用しています。

今後、少子高齢化が進む中でベテラン層の活躍推進の必要性はさらに高まると認識しています。ベテラン層一人ひとりの意向や専門性を十分に把握し、役割を明確にして活躍してもらうため、上司との対話充実・適正な再配置などの施策を実施しています。

■ 再雇用制度利用者数と再雇用率（ダイキン工業単体）



■ ダイキンのベテラン層活用の歩み

1979年	定年を55歳から60歳に延長
1991年	希望者全員63歳までの再雇用制度
2001年	希望者全員65歳までの再雇用制度
2004年	シニアスキルスペシャリスト契約社員制度
2005年	ベテラン層活性化プロジェクト
2006年	国内関係会社再雇用制度スタート

グループ全体で障がい者雇用を拡大しています

ダイキングループでは、「生産活動を通じて障がい者が自ら成長し、社会に貢献する役割を果たす人に成長してほしい」という考えのもと、障がい者の雇用を進めています。

ダイキン工業は1993年、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、大阪府、摂津市と共同出資して、特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津」を設立。障がい者の雇用に特別な配慮がなされた事業所で、障がい者の能力を最大限に発揮できる機会を拡大しています。また、多くのグループ企業をグループ適用し、特例子会社での雇用者数を拡大することで、ダイキングループ全体での雇用率の向上に努めています。このような障がい者雇用をさらに進めるために、2009年6月、同社の新工場が竣工しました。従来の機械部品の加工・組立や化学品の製造などから、文書作成やCAD製図などにも事業を拡大中です。

2013年3月現在でのダイキングループでの障がい者雇用率は、法定を上回る2.34%となっています。

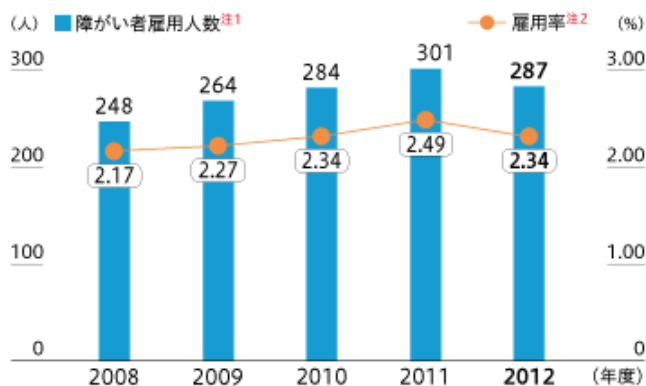


ダイキンサンライズ摂津（日本）



ダイキンサンライズ摂津 新工場

■ 障がい者雇用人数と雇用率（国内グループ会社）



注1 法定により重度障がい者1人につき、2人として計上。

注2 雇用率=障がい者雇用数÷常用雇用労働者数。

■ ダイキンサンライズ摂津のモットー

1. 自らの努力と相互協力により、経済的自立を目指す。
2. 生産活動を通じて自らの成長と社会貢献を目指す。
3. 社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す。

■ 外部団体からの表彰

- 日本障がい者雇用促進協会主催、厚生労働省後援「障がい者雇用職場改善好事例」
最優秀賞（労働大臣賞）（1998年）優秀賞（2002年、2003年）奨励賞（2005年）
- 第1回朝日企業市民賞（2004年）
- 「障害者雇用優良事業所等表彰」 厚生労働大臣表彰（2009年、2010年）

海外グループ会社でも障がい者を積極的に雇用しています

日本の株式会社ダイキンサンライズ摂津の経験を活かして、大金空調（上海）有限公司でも障がい者を積極的に雇用しています。上海市では、従業員数の1.6%の身障者雇用が企業に義務付けられていますが、同社では、2013年3月末現在65名が在籍、雇用率は2.1%に上っており、製造・事務の各職場で活躍しています。

ダイキンインダストリーズタイランド社でも13名の障がい者を雇用しており、仕事に従事しやすいよう作業台や設備を改善しています。



障がい者の雇用（ダイキンインダストリーズタイランド社）

海外現地従業員の登用

現地従業員を海外拠点のリーダーとして登用しています

ダイキングループでは海外拠点の現地人化を推進し、海外現地従業員の役員・管理職への登用を積極的に進めています。

2004年から現地経営を担う人材を育成するための集合研修「ダイキンビジネススクール（D-BS）」を開催しており、2011年度までに累計57名が受講しました。

2012年度末現在、海外拠点の現地人社長の比率は約40%、取締役の比率は約45%に上り、欧州の販売会社では15社のうち現地人社長は13社となるなど、外国人幹部の登用が進んでいます。

▶ 2012年度の活動ハイライト「グローバル人材の育成」（P50）

従業員の多様性教育

海外赴任に向けた日本人従業員の教育を実施しています

ダイキン工業では、世界各地域で働く現地従業員の価値観を尊重し、良好なコミュニケーションがとれるよう、海外赴任を予定している日本人従業員に対し、教育研修を行っています。

教育の目的は大きく2つあります。一つは、赴任する各地域の現状、人々の意識や価値観、ビジネスをする際の留意事項などについての理解を深めること。もう一つは、赴任先で管理者になるケースが多いため、人事労務の基本スタンスを理解し、特に評価時など文化的差異に留意できるようにすることです。



考え方

ダイキン工業は、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材が柔軟な勤務形態や勤務時間をとれるよう、さまざまな勤務制度を導入しています。

また、次世代育成支援対策推進法の認定企業として、子どもを持つ従業員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境をめざした行動計画を策定しています。特に育児休暇や育児支援の制度を充実させており、男性従業員の取得も奨励しています。

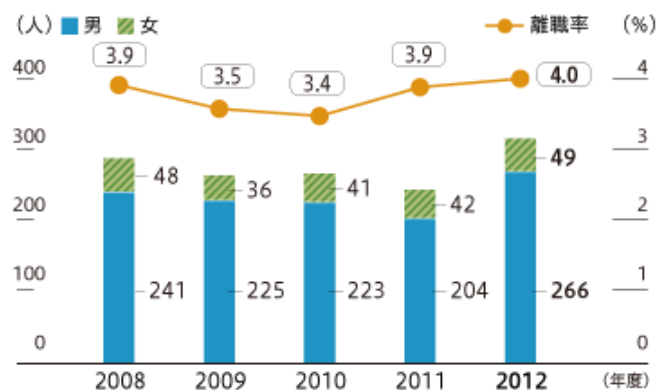
多様な働き方の支援

フレックスタイム制や裁量労働制など、働き続けやすい制度を導入しています

ダイキン工業では、柔軟な勤務形態や勤務時間がとれるよう、1991年から「フレックスタイム制」を導入。2001年からは研究開発業務に加え、事業運営の企画・立案・調査などの業務についても「裁量労働制」を導入しています。

従業員がより柔軟な勤務形態や勤務時間で働けることで、2012年度の離職率は4.0%（定年退職者も含む）と全産業の平均14.4%（平成23年厚生労働省 雇用動向調査）と比較しても大変低い水準を保っています。

■ 離職者数と離職率（ダイキン工業単体）



育児支援

育児休暇制度の取得を推進しています

ダイキン工業は従業員が仕事と育児を両立させて活躍できる環境づくりを推進しています。「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を掲げ、2007年3月に第一次行動計画、2012年3月に第二次行動計画の目標を達成し、厚生労働省大阪労働局より「くるみんマーク」の認定を受けました。2012年4月からは、第三次行動計画を実行しています。その一環として、育児支援カフェテリアプラン制度^注を充実させ、選択できるメニューを増やすとともに、育児休暇からの早期復帰者を対象に費用補助を増額するなど、支援を行っています。

また、2012年7月・10月には、育児休暇から職場復帰した従業員と上司を対象に「育児休暇復帰者セミナー」を開催。仕事と育児を両立しながら仕事でいかに成果を上げ成長し続けるかなどを話し合うほか、参加者の上司が集まり、育児休暇復帰者の育成やマネジメントのあり方についてディスカッションしました。

国内グループ会社でも、育児支援制度の充実に取り組み、就学時までの育児勤務制度を整備しているほか、一部の海外グループ会社でも育児休暇やフレックス勤務などを整備しています。

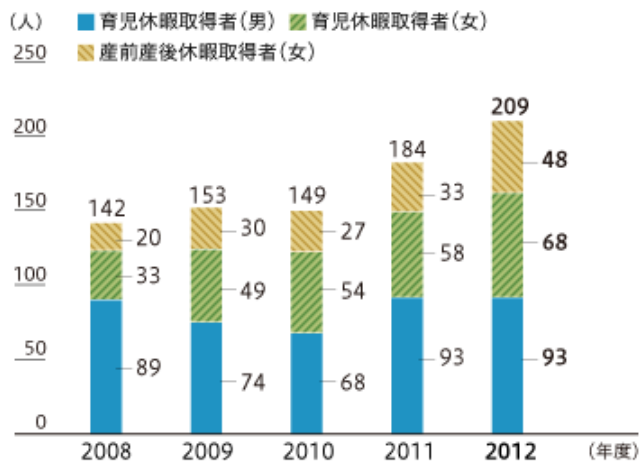
注) 育児支援カフェテリアプラン制度：子どもを持つ共働きの従業員が、残業・出張時や子どもの病気時に利用した育児支援サービスに対して費用補助を行う制度。

93名の男性従業員が育児休暇を取得しました

ダイキン工業は、男性従業員に対しても「育児のためのまとまった休暇」の取得を奨励し、男性従業員が育児休暇を取得しやすい風土づくりをめざしています。次世代育成支援対策推進法に基づく第二次行動計画を目標に掲げ、法に先んじて、育児休暇制度の改訂を図りました。（「専業主婦を配偶者に持つ場合の取得制限を外す」「育児休暇の取得回数を1回から2回へ変更」）

育児休暇制度の周知徹底と、取得推進を図った結果、2012年度は93名の男性が育児休暇を取得しました。

■ 産前産後休暇と育児休暇の取得者数（ダイキン工業単体）



ダイキン工業は次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標達成が認められ、厚生労働省大阪労働局から認定を受けました。



認定マーク

■ 次世代育成支援対策推進法に基づく第三次行動計画の内容

1. 計画期間：平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間
2. 内容：

目標1：「育児支援カフェテリアプラン」制度の改訂について、周知徹底を行うとともに活用促進を図る。

＜対策＞

- 平成24年4月～ イン트라ネットでのPR
- 以降年2回（定期的に） 活用促進のための情報提供

目標2：育児休暇からのよりスムーズな職場復帰を支援するための取り組みを立案・実行する。

＜対策＞

- 平成24年4月～ 検討開始～具体策の企画立案
- 平成25年4月～ 具体策の実行

目標3：子どもを有する社員が、仕事と育児を両立している先輩の様々な事例を共有し、自分の働き方や両立の仕方を考える場を企画・実行する。

＜対策＞

- 平成24年4月～ 検討開始～具体策の企画立案
- 平成25年4月～ 具体策の実行

■ 仕事と育児の両立支援策

1992年	育児休暇制度、育児勤務制度制定
2005年	次世代育成支援対策推進法に基づく第一次行動計画策定
2007年	第一次行動計画目標達成 第二次行動計画策定 育児支援カフェテリアプラン制度導入
2010年	改正育児・介護休業法の施行にともない、育児休暇・介護休暇の見直しを実施
2012年	第二次行動計画目標達成 第三次行動計画策定（計画期間2012年4月～2014年3月） 育児支援カフェテリアプラン制度改訂

介護支援

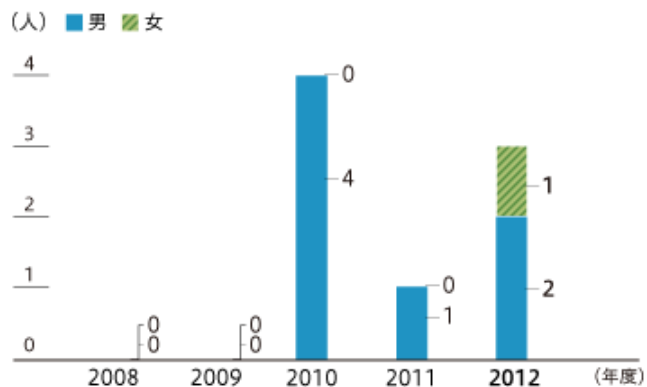
介護休暇・介護勤務の制度を整えています

ダイキン工業では、家族が介護を必要とする状況になった時にも、不安を抱かずに安心して働ける環境の整備と、働き続けたい人が働き続けられる環境づくりに努めています。

「介護休暇」は対象者一人につき通算365日を限度として要介護状態に至るごとに1回取得できます。「介護勤務」は、対象者一人につき通算365日を限度として時差勤務やフレックス勤務、1日6時間の短時間勤務が可能となります。

2010年度は、6月の改正育児・介護休業法の施行にともない、介護休暇を見直し、短期の介護休暇を新設しました。対象者が一人の場合は年5日、二人以上の場合は年10日まで取得が可能です。

■ 介護休暇取得者数（ダイキン工業単体）



■ その他福利厚生制度（一部抜粋）

年金	確定拠出年金	
有給休暇	シルバー休暇制度	55歳到達月から定年退職までの期間で3日の特別休暇を付与
	海外青年協力隊参加	退職を認めるケースあり



考え方

ダイキン工業は、「良好な労使関係は経営の基本」との考えのもと、「労使対等の立場」、「労使相互の信頼関係」を大切にしてきました。現実を直視し、課題解決に向けたプロセスを大切にしながら、「本音での話し合い」、「筋・けじめを大切に」、「できること・できないことをはっきりさせる」とのスタンスは、今後も変わることはありません。

ダイキン工業では、基幹職と契約社員など一部の従業員を除き、全員が組合員です。会社と労働組合とは活発に協議しており、事業計画の方針が明確になり次第、会社は労働組合に対して経営協議会を開催し説明します。

2012年度の本部における経営協議会は延べ27回開催し、米国企業の買収や合併会社の設立、テクノロジー・イノベーションセンターの設立など、重要な事業計画について協議しました。支部でも随時、会議を開催しました。また、従業員の処遇や地位についても労使協議を実施し、協議の結果については、従業員に対して各部門で速やかに伝達するよう心がけています。

労働者の権利の尊重

就業規則、労働協約で規定し、周知徹底しています

ダイキン工業は「会社は、従業員の人格を尊重し、その福祉の増進を図り、従業員は勤労者の本分を尽くすこと」と考えて、就業規則、労働協約の中で労働者の権利の尊重について定めています。

労働者の権利については、入社時に就業規則、労働協約を説明する中で周知徹底するほか、労働組合でも同様の教育を実施しています。

従業員との対話

従業員へのヒアリングの機会を設け、労働環境の改善につなげています

ダイキン工業では、全従業員の2%程度（約160名）以上の従業員に対し、年間約10回の聞き取り調査を実施しています。賃金交渉では、「会社の業績や動向」「経営諸課題」「世の中の動き」「組合員の働き」などさまざまな事項について労使間で議論しています。こうした議論の内容について従業員各人にヒアリングし、その結果を賃金交渉に反映することで、より納得性の高い回答につなげています。

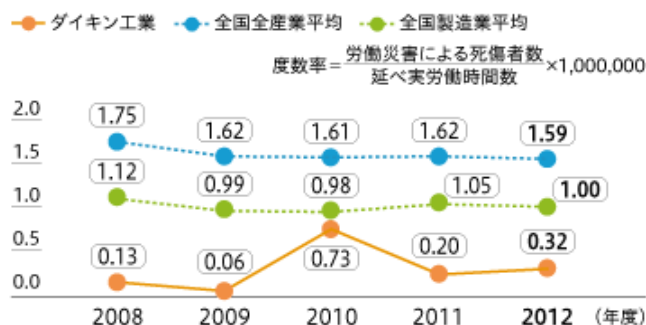
従業員へのヒアリングは賃金交渉時だけでなく、「年頭方針」「予算・決算の報告」「賞与支給時の社長のメッセージ」など経営陣からメッセージが発せられるたびに行われます。また、職場ごとに年間目標の設定時や評価時期には、必ず上司と部下の対話を行うなど、対話の機会を定期的に持つ工夫をしています。従業員から率直な意見を聞くことで、社内の労働環境の改善に役立てています。



考え方

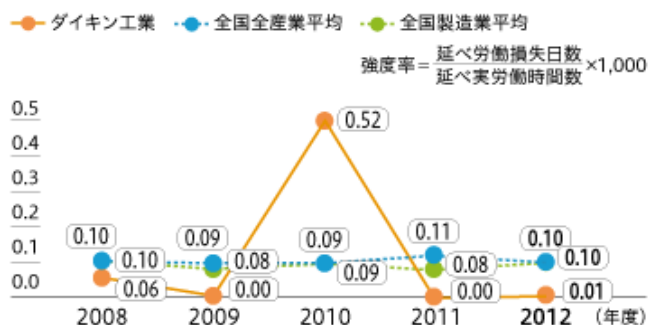
ダイキングループは、「誰もが安心して働けるよう、職場の安全・衛生の確保を最優先」することをグループコンプライアンス指針に定め、従業員と業務請負企業の方々が安全に働き、工場周辺の皆様にも安心していただける「災害ゼロ」の職場の維持をめざしています。

■ 度数率^{注1}（ダイキン工業単体）



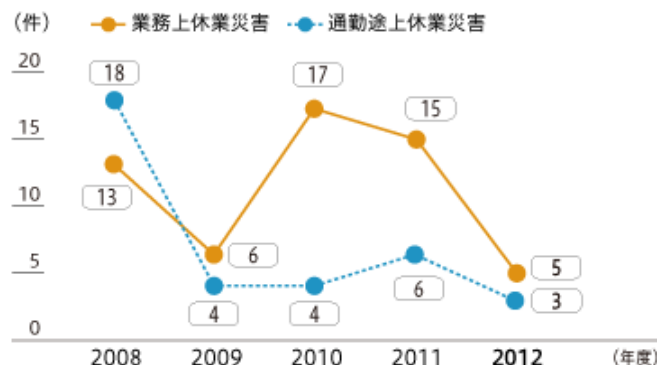
^{注1} 100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で労働災害の頻度を表したものの。

■ 強度率^{注2}（ダイキン工業単体）



^{注2} 1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したものの。

■ 休業災害発生件数（ダイキン工業単体）



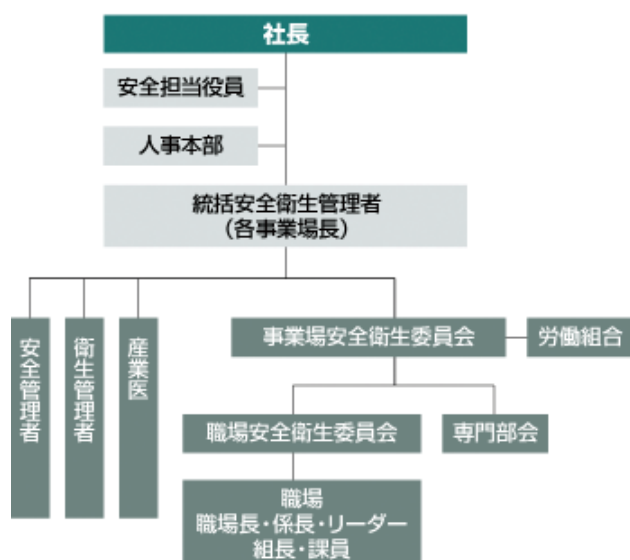
推進体制

各事業場で安全衛生委員会を組織し、安全対策や災害防止対策を推進しています

ダイキングループでは、全体の安全衛生推進体制を下図の通り定めています。各事業場で安全衛生委員会を設置し、毎年独自に安全方針とスローガンを掲げ、安全衛生計画を立案し推進しています。

安全衛生委員会では、リスクアセスメントによる設備の安全対策や災害防止対策を審議するとともに、現場のパトロールを行いルール遵守の徹底や、安全体感教育の実施によって、安全の感受性と意識向上に努めています。また、各安全衛生委員会事務局は他の事業場の安全委員会に出席し、情報を共有しています。

■ 全社安全衛生推進体制図



従業員教育・訓練

国内外で、安全意識を高める体感教育を実施しています

ダイキン工業では、労働安全衛生に関する各種教育や訓練を実施しています。

特に近年は、事故につながる危険を疑似体験することで安全への意識を高める体感教育に注力しています。機械製造業において事故の多い機械への巻き込まれや挟まれを体感したり、化学製造業での化学反応による圧力・燃焼の怖さを知ることができる、「見る・触れる・感じる」体感装置や機械を自作。原理原則に基づく知識教育と組み合わせた、効果的なプログラムにしています。



▶ 製作所内の取引先様の安全確保（取引先様への責任）（P182）

大金フッ素化学（中国）有限公司での体感訓練

TOPICS

ダイキンエアコンディショニングシンガポール社の労働安全衛生活動が高く評価されました

ダイキンエアコンディショニングシンガポール社は、2012年度も引き続き、「bizSAFE」の最高レベルである「レベルStar」の認証を取得しました。

「bizSAFE」とは、シンガポール政府による企業の安全な職場環境づくりと健康保持のための5つのステッププログラム。シンガポールでの安全基準SS506と国際規格ISO18001の両方の認証を取得していることが必須条件で、労働安全衛生やリスクマネジメントの実施レベルに応じてランク付けされます。



bizSAFE

従業員の健康管理

健診・指導で、健康の維持増進を支援しています

ダイキン工業では、従業員の健康維持を支援するため、年2回の定期健康診断を実施しています。また、特定作業に従事する従業員対象の特殊健康診断も安全衛生法などの法律に基づき、年2回、事業所ごとに実施しています。

何らかの所見が見られた従業員には、健康管理室が直接本人に事後措置を指導し、成人病の所見が見られた場合には、保健・栄養指導を行っています。健康増進の「きっかけづくり」として行われるこうした保健・栄養指導を通して、従業員自身がいかに生活習慣を改善できるかが今後の課題だと考えています。

また、過重労働対象者に対しては産業医が健診を行い、診断結果から配慮や対策が必要と判断された場合は、産業医が本人と上司を指導しています。

そのほか、メタボリック症候群や生活習慣病予防のセミナーを開催したり、喫煙率低下に向けて禁煙に役立つ情報を提供するなど、従業員の健康意識を向上させる取り組みを実施しています。

メンタルヘルスケア

メンタルヘルスの問題を抱える個人や組織を把握し、専門家がケアしています

ダイキン工業は、従業員の心身両面の健康維持に取り組んでいます。厚生労働省の指針であるセルフケアや外部専門機関によるケアなど、「4つのケア」の観点から、各事業場の特性状況に応じた取り組みを計画、実施しています。

取り組みの例として、人事異動後や採用3ヵ月後、アンケートで課題の多い職場に対して、産業医による面談を実施するほか、メンタルヘルス講習会を実施しています。

アメリカやタイ、オーストラリアなどの海外拠点でも、心理カウンセラーや相談窓口を設置するなど、健全な職場づくりに取り組んでいます。

長時間労働の排除

定時退社日の設定や仕事の効率化で、長時間労働を排除します

「長時間労働排除の取り組み」として、2003年度から週1回の定時退社日の設定・実行や、休日出勤の禁止（やむをえない場合は部門長決裁）などを実施しています。

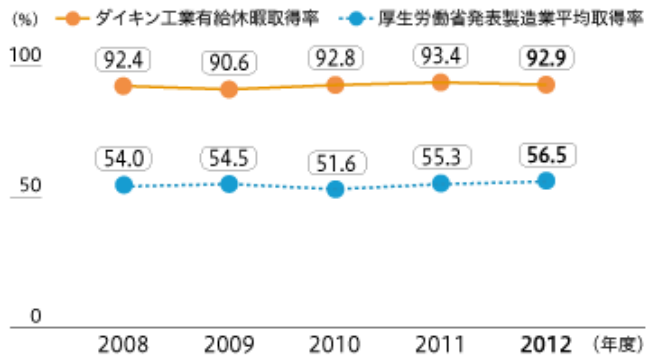
こうしたルール の 遵守と併せて、「仕事の効率化」に組織的に取り組んでいます。従業員一人ひとりの仕事と勤務時間の年間計画を立案し、その計画に基づいて仕事と労務管理をするため、チェックリストによる日常の業務管理をしています。

また、有給休暇の「5日連続計画取得制度」や「3日の一斉有給休暇取得日」を定めることで、ワーク・ライフ・バランスを重視し、よりメリハリのある働き方をめざしています。

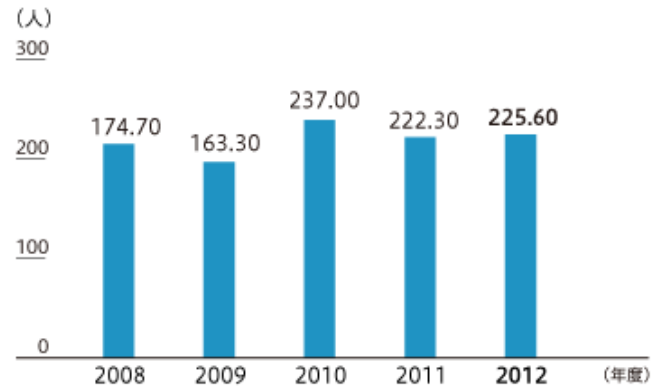
2009年度に導入した勤怠システムによって、日々の時間外労働時間や有給休暇取得状況が容易に把握できるようになりました。これにより、基幹職による業務負荷の管理や、有給休暇の積極的な取得が推進されました。

今後も長時間労働排除に向けた取り組み・仕事の効率化の取り組みを継続していきます。

■ 有給休暇取得率（ダイキン工業単体）



■ 従業員一人あたり平均超過勤務時間（ダイキン工業単体）



■ 長時間労働排除の施策

1. 日々の業務管理

チェックリストに基づき自己点検・相互点検

2. 従業員の意識・風土改革

基幹職自らが、休日出勤・深夜業をしないよう率先。労働時間の管理スパンを、月単位から週単位に短縮するなど、仕事の計画・負荷を早めに調整。異常な長時間労働に対して職場の自主的なルールを設定

3. 「5つの徹底」

週1日の定時退社の設定・実行。休日出勤の禁止。異常な長時間労働のゼロ化。賃金不払い残業を起こさない管理徹底。深夜業の原則禁止。各部門単位で、仕事の上限時間を設定

4. 業務の管理・見える化

勤怠システムの導入・活用

5. 各部門での生産性向上、効率化のテーマ設定



考え方

ダイキングループは、グループ経営理念や「人を基軸に置いた経営」の実践が当社グループの成長に欠かせないと考えています。「国籍や在籍会社を問わず、一人ひとりの成長の総和がグループ発展の基盤」であるという考え方を企業理念の一つとして掲げ、「人は仕事の経験を通じて成長する」という考えのもと、人材育成は一人ひとりの適性を見極めて仕事を任せてチャレンジさせるOJT^{注1}を基本にしています。また、OJTを補完するものとして、グローバル事業の第一線で活躍できる経営幹部層を育成する「ダイキン経営幹部塾」や外国人幹部候補への研修「ダイキンビジネススクール」など、さまざまなOff-JT^{注2}の充実を図っています。また、語学研修、通信教育などの受講を支援し、自主的に学ぶ機会を提供しています。

^{注1} OJT：実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを修得させる手法。

^{注2} Off-JT：知識や技術の習得のため、仕事の場を離れて学習させる手法。

教育制度

グローバルに活躍できる人材を育成しています

グローバルでの事業展開を背景に、異なる価値観を持つ人々を一つの方向にまとめるリーダーシップとマネジメント能力を持つ人材を育成することが重要であると考えています。

2008年5月には、鳥取県にグローバル研修所「ダイキンアレス青谷」を設立しました。ここでは世界中のグループ従業員を対象に、各国の生産拠点での指導者育成に向けた「技能トレーナー研修」などを実施しています。2012年度はおよそ13,000名の従業員が利用しました。

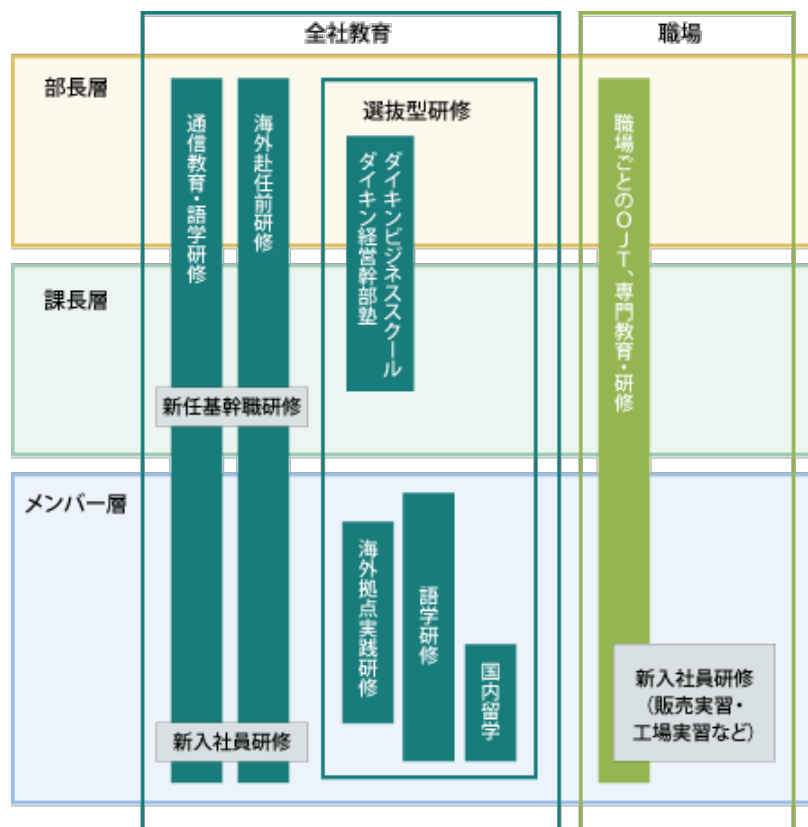
今後、グローバルな採用力の強化、国・地域を越えた人材の配置、競争力ある評価・処遇制度の構築など、人材力の強化を加速する人事制度の構築や、本社・現地双方向のコミュニケーションの促進などを進めていきます。



グローバル研修所「アレス青谷」

▶ 2012年度の活動ハイライト「グローバル人材の育成」（P50）

■ 教育体系図



新入社員研修

新入社員の研修では、社会人としての基本、心構え、ダイキングループの歴史・現状・めざす方向などを学ぶとともに、自分の意見を端的に述べ、自分と異なる意見を持つ人ともコミュニケーションをとりながら仕事を進めることのできるビジネスパーソン育成をめざしています。5日間の英語研修を実施するなど、グローバル企業として必須の英語力、異文化理解の基礎研修を強化しています。

また、毎年、鳥取にある研修所「ダイキンアレス青谷」で、5泊6日の合宿研修を実施しています。従業員のベースとなる「人を基軸に置いた経営」「求める社員像」を、人と人との関わりの中で、ディスカッションや行動プログラムなどの体験を通して学び取ることをめざした研修です。

海外拠点実践研修

将来、グローバルに通用する逞しい人材を育成することを目的とし、20歳代半ば～30歳代の若手メンバーを中心に、海外に1年間派遣する研修です。通常の海外出向とは異なり、現地の販売代理店・取引先、事業提携先、大学などにおいて実践的なテーマを持ち、既成概念にとらわれないチャレンジ精神と異文化の中でのコミュニケーション能力を身に付けることが目的です。

2012年度は30名が参加し、1999年度からの累計派遣人数は146名になりました。今後、年40名を新興国も含めた各地に派遣していきます。

国内留学

技術力の向上、MBAの取得、視野の拡大、幅広い人脈の構築など、若手従業員の育成を目的として、国内の大学に若手従業員を派遣しています。2012年度時点で、豊田工業大学と国際大学に計8名の従業員を派遣しています。

ダイキン経営幹部塾・ダイキンビジネススクール

ダイキン経営幹部塾はダイキン工業の幹部層を対象に、ダイキンビジネススクール（D-BS）は海外拠点の幹部層（外国人）を対象にした、次世代経営者育成のための研修です。グループ経営理念や「人を基軸に置いた経営」に基づくリーダーシップを発揮して、グループ全体最適の視点で経営・事業をリードする幹部の育成をめざしています。

2012年度までの累計受講者数は、幹部塾136名、ダイキンビジネススクール57名です。

国境を越えて活躍できる人材を創出する 「インターナショナルトレーニー制度」

ダイキンヨーロッパ社とダイキントルコ社では、2012年9月に「インターナショナルトレーニー制度」を開始しました。将来国境を越えて働きたいという意志を持った人材を募集。さまざまな国や部門での研修を行い、幅広い知識と経験を持ったグローバル人材の育成を進めていきます。今年度は700名以上の応募の中から、ベルギー人とトルコ人を各2名採用しました。



ダイキンヨーロッパ社トレーニー

技能伝承

海外へ技能を伝承する「トレーナー」の育成に注力しています

ダイキン工業は2001年に「卓越技能伝承制度」を創設し、モノづくりのベースとなる熟練技能を次世代に継承していく取り組みを進めています。空調部門では、ろう付け、旋盤加工、板金加工、アーク溶接、金型製作、治工具仕上げに関する卓越技能者を「マイスター」として認定しています。化学部門でも、2006年度から卓越技能者を「エキスパート」に認定しています。これらの「マイスター」「エキスパート」は、国内外の拠点で、その卓越した技能を伝承し、技能者・指導者の育成にあたっています。

さらに2010年4月には、製造支援を担う人材の不足を補うために、将来の「マイスター」「エキスパート」候補人材を育成する制度として「トレーナー制度」を新設しました。

これら「マイスター」「エキスパート」「トレーナー」を講師に、国内外の生産拠点から選抜された従業員を対象とする技能研修会を定期的を開催しています。

2012年度末現在で、「マイスター」「エキスパート」は31名、「トレーナー」は39名（国内16名、海外拠点23名）を登録しています。海外での新工場建設やM&Aによる拠点の拡大にともない、海外での技能水準を高めるため、2015年度には「マイスター」「エキスパート」を34名に、「トレーナー」を132名に増やす予定です。



海外技能トレーナー研修

「技能オリンピックグローバル大会」を開催しました

製造現場での技能向上を目的に、2003年度に国内拠点を対象とする「技能コンクール」を開催。翌年からは対象を海外生産拠点に拡大した「技能オリンピックグローバル大会」を2年ごとに開催しています。

5回目となる2012年10月には、11ヵ国27拠点の製造現場から過去最多となる138名（海外61名）が参加。前回から3種目増えた9種類の課題に挑戦し、互いの技術を競い合いました。



技能オリンピックグローバル大会

若手技術者・技能者の育成

社内留学制度でベテラン従業員の技術・技能を伝承しています

ダイキン工業滋賀製作所では、1994年から生産現場の改善活動に取り組むベテラン層で構成する「カイゼンチーム」に、生産部門の若手従業員を「社内留学」させる取り組みを続けています。

4～6ヵ月の留学期間中、若手従業員1名に2～3名のベテラン従業員がついて指導にあたります。電気回路設計などの座学をはじめ、板金加工、アーク溶接、回路の応用など、その年のテーマに応じた実習を受講させています。また、社内留学は技術・技能の継承にとまらず、日頃交流の少ないベテラン従業員と深く関わる機会となり、若手従業員の意識向上にも役立っています。

当初、留学の対象となったのは中堅従業員でしたが、最近は技術・技能伝承を目的とした若手従業員が中心になっています。2012年度までで延べ102名の従業員が社内留学を経験しています。

知的財産の創造促進

2つの制度で知的創造活動を活性化しています

ダイキン工業は、従業員の発明意欲を高め、知的創造活動の活性化を図るため、2つの制度を設けています。

一つは、従業員の職務に属する発明に対して出願補償金や実績補償金を支払う「職務発明制度」で、2012年度は出願補償が1,179件、実績補償が538件でした。

もう一つは、優れた有効特許を発明した従業員を適切に報奨する「有効特許報奨制度」で、2012年度は88件の報奨実績がありました。

こうした制度により知的創造活動の活性化を図る一方で、競合分野で質・量ともに勝る特許の増強や、注目技術を中心とした新興国を含む海外特許の増強など、早急に強化すべき課題にも取り組んでいます。

2012年度、空調部門では、製品搭載技術のみならず代替技術も網羅的に出願することで、「自社技術を強固に保護する特許網構築」を実践しました。化学部門では、事業を優位に進めるために活用可能な有効特許の獲得・増強をめざし、差別化技術の出願強化、先取り用途出願の実行を継続しました。また、前年度獲得した「特許の見える化」のスキルとツールをグループ内で展開し、先行他社特許に対する早期リスク対策に着手しました。

今後も先行調査を徹底し、問題特許に関して早期に対策を講じることで、開発障害特許を確実に排除する取り組みを継続していきます。



代表発明者に対する報奨の授与

■ 特許出願件数（ダイキン工業単体）

（件数） ■ 国内出願 ■ 外国出願





ダイキングループでは、すべての取引先様と強い信頼関係の中で相互に刺激しあいながら、それぞれの立場で互いの期待に応え続け、ともに成長・発展する関係を作り上げていきたいと考えています。その前提として、公正・公平な取引を徹底するとともに、品質向上や安全性確保に向けて対話を重ねています。

取引の考え方

取引先様の選定にあたっては、ダイキングループの「購買基本方針」に基づいて、国内外を問わず広く門戸を開放しています。事前に品質・コスト目標、納期を開示するなど、取引機会の均等を図っています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P178)

- ▶ 公正な取引のための考え方
 - 購買基本理念・購買基本方針 
- ▶ 公正な取引徹底の体制

取引先様との連携

取引先様と互いに理解し、信頼関係を深めるために、あらゆる機会をとらえてコミュニケーションを図っています。

製品の品質向上・安全性確保のために、取引先様のマネジメントシステム構築の支援や、ダイキングループと取引先様が協力して課題解決を図る会議の開催、販売店様向けの研修などを通じて、ともに成長・発展する関係づくりに努めています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P180)

- ▶ サプライチェーン全体での法令遵守マネジメント
- ▶ 取引先様へのマネジメントシステム構築支援
- ▶ 取引先様と連携した製品の品質向上・安全性確保
 - 取引先様への品質向上支援 
 - 取引先様と取り組むZD活動 
- ▶ 製作所内の取引先様の安全確保
- ▶ とともに成長・発展する関係づくり

グリーン調達ガイドライン

ダイキングループは、2000年度から「グリーン調達ガイドライン」を運用し、生産用資材を購入する取引先様の協力のもと、グリーン調達を推進しています。このガイドラインは、日本をはじめ、東南アジア、中国、EUなど海外の各拠点で調達の際に使用しています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P184)



公正な取引のための考え方

購買基本方針に基づいて取引しています

ダイキングループでは、1992年、購買基本方針を制定し、取引先様との公正な取引に努めています。

■ 購買基本理念・購買基本方針

購買基本理念

「主体性の尊重」と「協調と競争」

購買基本方針

- オープン・ドア・ポリシーに基づく公正な取引
国籍・企業規模・取引実績を問わずオープンで公正・公平な参入機会を提供します。
- 相互信頼に基づく相互発展
取引条件をオープンにし、自由競争を尊重します。
- よきパートナーの探求
国際調達の中で、共通の利益をわかちあい社会に有用な製品を提供してくるパートナーを求めています。
- 法の遵守・機密保持
取引に関する法令を遵守し、その精神を尊重します。

公正な取引徹底の体制

広く門戸を開放し、取引機会の均等を図っています

ダイキングループでは、取引希望企業に対して、国籍や企業規模、取引実績を問わず広く門戸を開放しています。

空調部門では、WEBサイト上に部品スペックや品質・目標コスト・納期を公開し、複数企業からの見積りや提案を受け付けることで、取引機会の均等を図っています。原則として、基準を満たしている企業はすべて取引対象としています。

化学部門においても、要求事項（品質、価格、納期）をクリアする企業であれば取引を制限していません。

定期的に取引先様を評価し、取引関係を見直しています

ダイキングループでは、取引開始にあたって、当社の購買基本方針を理解いただくとともに、一定の評価基準を用いて評価しています。また、取引開始後には、ISO9001に基づいて定期的に再評価し、取引関係を見直しています。

空調部門では、新規に取引先を選定する際に、「取引先評価基準シート」を使って、「経営」「品質」「価格」「納期」「環境」の5つの観点から評価します。法令遵守はもちろん、労働や環境自主改善活動などCSRの観点からも評価し、その結果、2012年度は2社と新規取引を開始しました。取引開始後も、年に1回、「継続取引評価制度」に基づいて再評価を実施し、継続取引の可否を判定しています。基準に満たない取引先様に対しては、改善計画を提出してもらい、ダイキンもフォローをしています。

化学部門においても、ISO9001に基づいて「経営管理」「安全管理」「品質管理」「環境管理」「供給能力」の5つの観点で新規・継続取引先の評価をしています。取引開始後は複数人で商談し定期的に責任者が訪問するなど、できるかぎり多数の公平な視点で取引先を評価するよう心掛けています。

取引先様に対して、表彰制度を設けています

ダイキングループでは、取引先様の日々の貢献を称えるため、年1回、「CEO賞」「COO賞」「特別賞」を選出し、表彰する制度を設けています。

各部門でその年度、開発、生産、品質、価格、デリバリー、環境、グローバル貢献などの項目で顕著な貢献があった取引先様に対し、「特別賞」を選出。さらにその中から際立った貢献が認められた取引先様を全部門で協議し、社長表彰として「COO賞」、会長表彰として「CEO賞」として表彰しています。また、5年間の平均取引が一定額以上あり今後も継続的に取引していただける取引先様に対しても、長年の貢献への感謝を込めて、10年単位の「永年取引先表彰」をお贈りしています。



サプライチェーン全体での法令遵守マネジメント

取引先様の法令遵守の徹底を支援しています

ダイキングループは、サプライチェーン全体での法令遵守マネジメントをめざし、取引先様の法令遵守の徹底を支援しています。

空調部門では、遵守を依頼する事項について、文書で通達するほか、年5回開催する取引先説明会の中でケーススタディを紹介し、意識の向上を図っています。

その他、取引先様専用WEBサイトで、環境に関連する法令情報を提供しています。

化学部門では、不定期に監査を実施しています。2011年4月からは、継続取引の評価時に取引先様に配布・回収する「供給者自己診断シート」の中に、過重労働の是正、不適正な労働の排除、人権への配慮のためのマネジメントに関する設問を設け、取引先様の状況の把握に努めています。

取引に関わる各部門に、下請法の遵守を徹底しています

ダイキン工業の仕入先・委託先のうち、下請法の対象となる企業は数千社に上ります。当社は、「下請法遵守ガイドライン」を制定し、支払い遅延などがないよう各部門やグループ会社徹底しています。また、各部門で従業員を対象に下請法遵守に関する教育を実施したり、外部講習会に参加させるなど、この法律に対する意識の向上を図っています。

遵守状況については、コンプライアンス全般の点検の中で適正な支払いがなされているかどうかを監視しています。

また、下請対象供給者や生産委託供給者の財務状況には常に注意を払い、状況に応じて支払い条件の緩和などの救済処置を実施する場合があります。

取引先様へのマネジメントシステム構築支援

取引先様のマネジメントシステムの充実をサポートしています

ダイキン工業では、取引先様に対して環境面での遵守を依頼する「グリーン調達ガイドライン」の要求事項で、環境マネジメントシステムISO14001認証取得を挙げています。さらに取引先企業においてマネジメントシステムの内容を充実させていただくために、環境法の最新情報入手をサポートするとともに、一次取引先様のその先の取引先様へのグリーン調達実施や、化学物質管理システムの整備を依頼しています。

化学部門では、取引先様のISO14001取得を支援するほか、取引先様が品質のマネジメントシステムISO9001取得をめざす際には、品質管理体制や生産プロセスの改善指導を実施して、組織の効率的な運営方法などについてもアドバイスしています。

▶ [グリーン調達（生産時の環境配慮）](#)（P102）

▶ [グリーン調達ガイドライン](#)（P184）

取引先様も参加する品質向上策の発表会開催や、品質指導を行っています

お客様に信頼性の高い商品を提供するためには、取引先様の協力が欠かせません。当社は、取引先様と密接に連携し品質向上に努めています。

空調部門では、「取引先説明会」を実施し、不良率ゼロの取り組みなど、当社の品質向上策について説明し、協力を要請しています。また、毎月1回「サプライヤ品質会議」を開催し、納入品に不具合が発見された取引先様に対しては、納入品の品質を評価・分析を行い、特に重要と判断される内容について「品質改善報告会」や「品質改善検討会」で改善への取り組みの報告を要請しています。その他、取引先様の生産現場を訪問し直接指導するなど、取引先様の品質改善活動に積極的に関与しています。

化学部門では、年1回「品質フォーラム」を開催し、当社の品質方針の伝達、取引先様の品質向上活動の紹介などを行っています。また、取引先様への品質監査も実施し、品質の維持向上への対応を確認しています。さらに「技術交流会」を開催し、当社と取引先様の技術部門が協力して品質課題の解決に向けて連携しています。

また、国内外の各グループ会社でも、定期的な品質監査を実施しています。

今後も取引先様とのコミュニケーションを深め、品質管理を徹底していきます。



サプライヤ品質会議



化学部門の取引先説明会

■ 取引先様への品質向上支援

空調部門

取引先説明会	ダイキン工業の方針・状況を説明するほか、適宜事例をあげて法令遵守を徹底。 (年4～5回開催、2012年度は125社参加)
サプライヤ品質会議	納入品の品質不良について、月ごとの実績把握と品質向上対策を実施。 (毎月開催)
品質改善報告会、 品質改善検討会	品質上問題のあった取引先様から改善のための報告。 (2012年度は、「品質改善報告会」計5回、延べ99社参加。「品質改善検討会」38社を対象に計220回実施)
品質監査	監査機関による外部定期監査、空調生産本部と取引先様共同での内部監査を実施。
取引先訪問	購買担当役員、購買部長・基幹職が適宜訪問。

化学部門

品質フォーラム	ダイキン工業の品質方針の紹介、調達品の不良率や品質コスト、各社の品質異常と、品質向上活動の紹介・発表など。 (年1回開催、約60社が参加)
技術交流会	ダイキン工業と供給者の技術陣が協力し、品質課題を解決。 (年4回程度開催、2012年度は2社が参加)
品質監査	重要資材および品質異常を発生させた供給者に対し、ISO9001を規範とした監査を実施。 (18社に実施)

不良品ゼロに向けた「ZD活動」を国内外で展開しています

空調部門では、「サプライヤ品質会議」に参加する取引先様と連携し、2007年度から「ZD（ゼロディフェクト）活動」を展開しています。これは3S活動（整理・整頓・清掃）、未然防止活動（製造工程で起こりうる不良品の予知管理）、再発防止（過去に起こったトラブルの再発防止、維持管理）によって不良品をゼロにしようとする活動です。

2012年度末現在、国内20社、海外3社の取引先様が参加しています。年2回の活動報告会や現地訪問によって活動事例の情報共有をしています。

取引先様と取り組むZD活動



製作所内の取引先様の安全確保

業務請負企業に対する安全情報の提供、構内パトロールを実施しています

ダイキン工業では、取引先様などと協力し、製作所内の安全確保に努めています。

製作所内では多くの業務請負企業の方々が働いています。業務請負企業に対して製作所の安全体系の中で、安全に関する情報提供や構内パトロールなどの安全活動を徹底しています。

また、製作所に入出入りする多くの取引先様の納品車両には、安全走行を徹底しています。納品車両の運転手に対する「安全講習会」を定期的実施し、構内外での交通規制などを学んでいただくとともに、安全走行への注意を喚起しています。

化学部門では大規模定期整備が年に一度実施され、工事の大半を協力会社の作業者が担っています。そこで、工事リハーサルなどの事前準備やSDS（化学物質安全性データシート）による化学物質の危険有害性情報の提供などを実施し、作業者の安全確保に努めています。

化学部門では安全講習会を4回実施し、約400名の運転管理者と運転手が参加しました。

労働安全衛生（従業員への責任）（P169）

理解と信頼を深めるためのコミュニケーションを大切にします

ダイキングループは、取引先様と互いに理解し合い、信頼関係を深め、切磋琢磨しながらともに成長していくために、あらゆる機会をとらえてコミュニケーションを図るよう努めています。

空調部門では、グローバル調達担当役員やグローバル調達本部部長、基幹職が折々に取引先様を訪問し、経営幹部同士の交流を行うほか、コミュニケーション深化の機会として、取引先説明会、賀詞交歓会、取引先様に対する表彰式典なども大切なコミュニケーションの機会と考えています。2012年度は、取引先説明会を4回開催し、取引先様と生産情報を共有したほか、海外進出を検討されている取引先様に対象国の情報を提供するなど、支援をしました。

また、化学部門では、継続的に実施している品質フォーラム以外にも、購買担当者が積極的に取引先様と面談し、技術や品質、価格などの課題について情報収集と意見交換を行い、必要に応じて臨時あるいは応急的なサポートを関連部署に要請し問題解決に努めています。



油機部門の代理店向け勉強会



化学部門の品質フォーラム



グリーン調達ガイドライン

取引先様の法令遵守を支援

ダイキングループは、2000年度に「グリーン調達ガイドライン」を制定し、環境負荷のより小さい商品を提供するために、お取引先様をも含めた環境管理を進めています。

主要生産拠点がある日本、欧州、中国、東南アジアにおいて「お取引先様へのガイドライン順守の徹底」「納入資材に含まれる化学物質調査」を実施しています。

また、取引先様の法令遵守を支援するために、環境関連法やグループでの取り組み情報を共有する説明会を開催、WEBで情報を公開しています。

グリーンガイドラインの内容を、PDFでご紹介します

グリーン調達ガイドライン 第6版 (2012年1月改訂)

- ▶ [和文版 \(PDF/635KB !\[\]\(b21b9023a4b926aa1586b0f125c867ba_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guide.pdf)) (<http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guide.pdf>)
- ▶ [英文版 \(PDF/605KB !\[\]\(c721f0d52e8d618f56e785e13d10bba8_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_e.pdf)) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_e.pdf)
- ▶ [中文版 \(PDF/474KB !\[\]\(313744d580dbc06d2be23ffe7023f469_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_c.pdf)) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_c.pdf)

グリーン調達調査表 第6版

- ▶ [和文版 \(PDF/70KB !\[\]\(29d4e3d15c45a439eb58846971b57d8c_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo.pdf)) (<http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo.pdf>)
- ▶ [英文版 \(PDF/265KB !\[\]\(67709c7ee8dae532c0a587ea77599920_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_e.pdf)) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_e.pdf)
- ▶ [中文版 \(PDF/268KB !\[\]\(bda2eed78977a1071c56c905747fa96d_img.jpg\)](http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_c.pdf)) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_c.pdf)



PDFデータをご覧いただくには、Adobe Readerが必要となります。
[Adobe Reader](#)は、Adobe社HPで無償配布されています。



ダイキングループは、経営においてCSRを重視するとともに、業績を向上させることで企業価値の最大化をめざしています。これによって株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様の期待に応え、さらなる成長・発展につなげていきます。

株主様に対して

株主・投資家の皆様からのご期待にお応えするために、資本効率が高く強靱な収益力・財務体質の実現を図っています。

また、議決権を行使していただきやすい環境を整え、株主の皆様の権利尊重に努めています。

■ 詳細説明ページへ (P186)

- ▶ 企業価値の最大化
 - 期末株価
 - 売上高営業利益率
- ▶ 利益に応じた配当
 - 配当額
 - 株主資本比率
- ▶ 議決権行使の尊重
 - 議決権行使率
 - 株主構成比

情報開示の考え方

ダイキングループは、経営状況の説明責任を果たすために、タイムリーで適切な情報開示を重視しています。特に、株主・投資家の皆様に対しては、積極的に情報を開示し経営の透明性を高めています。

■ 詳細説明ページへ (P188)

- ▶ 考え方
- ▶ タイムリーで公平な情報開示



企業価値の最大化

環境事業の展開や新興国ボリュームゾーン戦略の展開を加速させ、増収増益をめざします

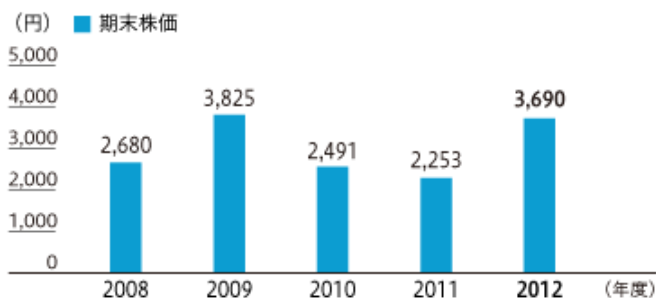
ダイキングループは、業績を上げ企業価値を高めることが、株主・投資家の皆様をはじめすべてのステークホルダーの期待に応えることになると考えています。

そのために、経営指標の中でも企業価値の源泉ともいえるフリーキャッシュフローを重要視し、収益を増加させるとともに、売上債権と在庫の圧縮にも努めています。

2012年度は、欧州の景気低迷や新興国経済の景気拡大ベースの鈍化など厳しい経営環境の中、戦略経営計画「FUSION15」に掲げる成長戦略を推進しました。節電意識の浸透による省エネ空調機器へのニーズが高まっている国内では、新冷媒R32を採用し環境性能に優れた家庭用エアコン「うるさら7」を発売し好評を得ました。また、需要が見込めるインド・トルコなど新興国市場での事業展開を加速させました。その結果、連結売上高は前期比5.9%増の1兆2,909億円、連結営業利益は前期比9.2%増の886億円となりました。

2013年度は、買収したグッドマン社との事業シナジーの極大化を図るほか、新興国における中間所得層を対象とする事業の拡大、節電ソリューション事業の拡大、環境イノベーション事業の拡大に引き続き取り組んでいきます。

■ 期末株価



■ 売上高営業利益率



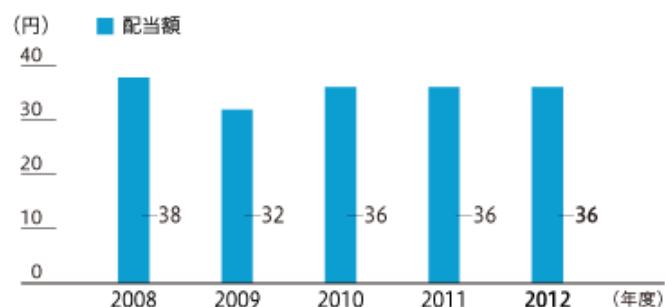
利益に応じた配当

安定配当を基本に、業績に応じて配当を決定しています

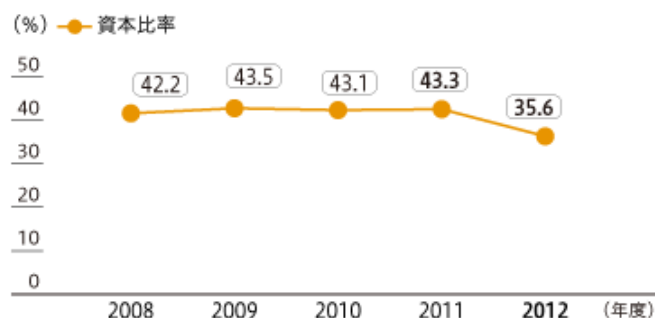
ダイキン工業は、株主の皆様への還元について、連結純資産配当率（DOE）2.0%以上を維持することを基本に、連結業績、財務状況、資金需要などを総合的に勘案し、安定的な配当を実施しています。2013年3月期の配当金は年間36円としました。

また、2012年度の内部留保金は、経営体質の一層の強化を図るとともに、グローバル事業展開の加速、地球環境に貢献する商品開発の加速、事業拡大・競争力強化のための戦略的投資に充当しました。

■ 配当額



■ 株主資本比率



議決権行使の尊重

招集通知を充実し、より多くの株主様の議決権行使を可能にします

ダイキン工業は、株主様に議案を十分ご検討のうえで議決権を行使いただくために、総会の招集通知を法定期限よりも1週間以上繰り上げて発送しています。外国人機関投資家の皆様については、招集通知を英訳して送付するとともに、当社WEBサイトにも和文版・英文版を掲載し、国内外での情報格差を埋めるよう努めています。

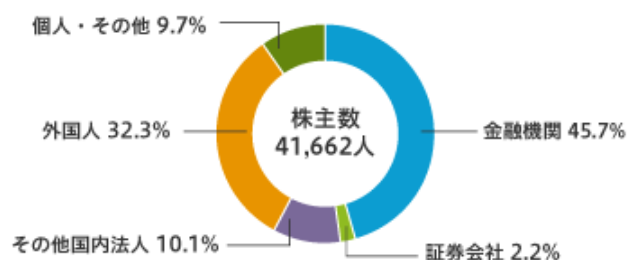
また、より多くの株主様に議決権を行使していただくために、2003年度からパソコンや携帯電話から議決権を行使できるようにしています。2006年度からは議決権行使プラットフォームを採用し、機関投資家の皆様に議決権を行使していただきやすい環境を整えています。

これらの結果、2013年3月期の議決権行使率は、81.55%と高い水準を維持しています。また、電磁的方法による議決権行使数は、2013年3月期は1,244,629個（株主数900名）となりました。

■ 議決権行使率

	議決権行使率 (%)	電磁的方法による議決権行使数 (個)	電磁的方法による議決権行使株主数(人)
2009年3月期	85.43	864,879	926
2010年3月期	81.50	897,490	779
2011年3月期	79.49	1,012,927	998
2012年3月期	78.18	1,056,103	1,115
2013年3月期	81.55	1,244,629	900

■ 株主構成比（2013年3月31日）





考え方

ダイキン工業ではステークホルダーへの責任としてタイムリーで適切な情報開示を重視しています。特に、株主・投資家の皆様に対しては、経営の透明性を高め、情報を積極的に開示することを重要な責務と考えて、情報開示の基準や方法などについて「ディスクロージャーポリシー」で定めています。

リコールや、有価証券の評価損などの発生事実や、販売会社の設立などの決定事項については、2004年度に制定した「ディスクロージャーポリシー」および東京証券取引所が定める適時開示基準にのっとり、WEBサイトや報道機関、東京証券取引所が提供するWEBシステムTD-NETにて情報開示しています。また、製品や技術など発表すべきと判断した情報についても、担当部門と協議したうえで開示しています。

タイムリーで公平な情報開示

説明会やWEBサイトで積極的に情報開示しています

ダイキン工業では、株主・投資家の皆様に当社の実態や経営の考え方などを理解していただくために、さまざまなIR活動を実施しています。

アナリストや機関投資家の皆様には、第2四半期・期末決算発表時に決算説明会を開催し、第1四半期・第3四半期決算時には電話会議を開催しています。また、国内外の機関投資家への訪問や、事業説明会・工場見学会、個別面談を実施するなど、年間300回近い対話の機会を設定しています。

WEBサイトのIRページでは、有価証券報告書など法定書類、その他当社の業績に関する発表資料を公開し、公平でタイムリーな情報開示を行っています。また、説明会の内容を音声配信し、経営者の考え方や意思が広く伝わるよう努めています。

株主・投資家の皆様からお寄せいただいたご意見は、さまざまな経営施策に反映しています。2010年度からは、東京支社にもIR担当マネージャーを置き、機関投資家にきめ細やかに対応しています。

今後も投資家の皆様との対話を重視し、積極的な情報開示に努めていきます。



アナリスト・投資家向け決算説明会



ダイキングループは、グローバルに展開するそれぞれの地域に根ざした企業をめざして、「環境保全」「教育支援」「芸術・文化」への貢献を軸に、従業員が主体となって各地域に役立つ社会貢献を実践しています。

芸術・文化振興への貢献

芸術・文化の振興のために、ダイキン工業は「ダイキン工業現代美術振興財団」を設立し、国立国際美術館が行う展覧会、講演会、学術研究、出版事業などの活動を支援しています。また、海外でも音楽会への協賛などを通じて現地文化の振興に貢献しています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P191)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [美術・音楽活動の支援](#)
 - [現代美術振興財団](#)
 - [関西フィルハーモニー管弦楽団](#)
 - [その他の主な支援一覧](#)

スポーツ振興への貢献

ゴルフを通して沖縄と本土との交流の架け橋になりたいという思いを込め、毎年春に沖縄で開催される日本女子プロゴルフトーナメント開幕戦「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」を主催しています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P193)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント](#)
 - [2013年「オーキッドバウンティ」贈呈先](#)

教育支援活動

ダイキングループは拠点をもち各地域で、若者への教育を支援しています。教育資金を援助したり、技術教育をすることによっても貢献しています。

■ [詳細説明ページへ](#) (P195)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [日本での取り組み](#)
 - [その他](#) [日本での教育支援活動一覧](#)
- ▶ [海外での取り組み](#)
 - [その他](#) [海外での教育支援活動一覧](#)

環境保全活動

ダイキン工業は、知床やインドネシアで自然を保護し再生する取り組みを進めています。また海外グループ会社でも独自の植樹活動や、自然保護活動に取り組んでいます。

■ [詳細説明ページへ](#) (P200)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [日本での取り組み](#)
- ▶ [海外での取り組み](#)

企業市民として～各地域での活動

企業市民として、事業を展開する各地域のニーズや課題を敏感に捉え、それらを解決に導く貢献をしていきたいと考えています。

これまで、各地の拠点では従業員が手づくりで、地域社会と交流する催しを企画してきました。これからも、従業員が主体となって各地域で何が求められるかを考え実践することで一層愛され、親しまれるグループをめざします。

▶ [2012年度の活動ハイライト「地域に根ざした貢献活動」](#) (P52)

■ [詳細説明ページへ](#) (P202)

- ▶ [考え方](#)
- ▶ [社会課題解決への貢献](#)
- ▶ [障がい者雇用支援](#)
- ▶ [地域との信頼関係づくり](#)
 - [各事業場での地域住民との対話](#) 
 - [製作所の安全・防災対策（日本）](#) 
 - [地域の安全への貢献（日本）](#) 
- ▶ [地域社会との交流（日本）](#)
 - [景観形成への貢献（日本）](#) 
- ▶ [地域社会との交流（海外）](#)
 - [地域独自の取り組み（海外）](#) 
- ▶ [寄付活動](#)
 - [2012年度の寄付の内訳](#) 
 - [被災地・被災者の皆様への支援](#) 



考え方

芸術・文化の振興のために、ダイキン工業は「ダイキン工業現代美術振興財団」を設立し、国立国際美術館が行う展覧会、講演会、学術研究、出版事業などの活動を支援しています。また、海外でも音楽会への協賛などを通じて現地文化の振興に貢献しています。

美術・音楽活動の支援

ダイキン工業現代美術振興財団を設立しました

優れた芸術は国境を越え民族の枠を越えて、人々に感動を与える力を持っています。ダイキン工業では、「できるだけ多くの方々に国内のみならず世界中の芸術や文化に触れ、感動できるような場を提供したい。真の創造力に触れる機会を作りたい」との想いから、美術や音楽の振興に力を注いでいます。

ダイキン工業は創業70年（1994年10月25日）を記念し、1996年3月に財団法人ダイキン工業現代美術振興財団を設立しました。基本財産として初年度に2億円、さらに3年後に2億円を追加し、そして創業80周年を迎えた2004年には、同財団に1億円を追加し、現在までに累積5億円を寄付しています。

同財団は、国立国際美術館の事業を調査・研究から展示、講演会などに至るまで幅広くバックアップしています。

2013年4月には公益財団法人に移行し、財団主催の事業を積極展開することにより、ダイキン工業発祥の地、大阪の文化・芸術のさらなる活性化にもつなげたいと考えています。

■ 国立国際美術館（所在地：大阪市北区中之島4 館長：山梨 俊夫氏）

国立国際美術館は1977年、吹田市の万博公園内に設立されました。日本美術の発展と世界の美術との関連を明らかにするのに必要な美術品の収集、保管、調査研究などを行うことが、設立の目的でした。

大阪唯一の国立美術館として愛されてきた同美術館は、施設の老朽化が進んだため、2004年11月に中之島へ移転しました。すべての展示室を地下に設置した館内（延べ床面積13,487平米）では、温度や湿度の影響を受けず美術品が最適の環境で保存されています。

現代美術を中心とした展示活動を通じて、新しい芸術の動向を積極的に紹介し、近年では生涯学習や児童生徒のための教育普及事業を幅広く展開するなど、わが国の美術界振興に大きく貢献しています。



NPO法人関西フィルハーモニー管弦楽団を支援しています

ダイキン工業は、大阪に拠点を置き活動するプロ・オーケストラ、関西フィルハーモニー管弦楽団の活動を支援しています。同楽団は1970年に発足し、2003年には特定非営利活動法人（NPO法人）に移行。地元練習場での「コミュニティーコンサート」を行うなど地域密着を重視し、関西出身の若手アーティストの起用にも積極的です。

ダイキン工業は公演への広告協賛を通じて同楽団の活動を支援し、2004年からは当社会長が同楽団の理事長を務めています。



関西フィルハーモニー管弦楽団

■ その他の主な支援一覧

- 新国立劇場
- 懐徳堂記念会
- 正倉院展
- 御堂筋イルミネーション
- 新日本フィルハーモニー協会
- 宝塚歌劇を後援し激励する会
- 現代アート展覧会「ホームアゲイン」
- アートストリーム2012
- 京都版画トリエンナーレ
- 国立民族学博物館
- 大阪ワッソ文化交流協会
- 日本赤十字社大阪支部
- 大阪フィルハーモニー協会
- 大阪能楽養成会後援会
- 上方文化芸能協会
- ロイヤルチェンバーオーケストラ
- 国際見本市LIVING & DESIGN 2012



考え方

ゴルフを通して沖縄と本土との交流の架け橋になりたいという思いを込め、毎年春に沖縄で開催される日本女子プロゴルフトーナメント開幕戦「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」（以下、「ダイキンオーキッド」）を主催しています。

ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント

沖縄とともに未来に向かって飛躍する大会“Ever onward with OKINAWA”を主催しています

ダイキン工業では、スポーツによって人との交流の輪を広げ、活力に満ちた社会を実現することをめざし、女子プロゴルフトーナメント「ダイキンオーキッド」を主催しています。スポーツ振興を通じて沖縄の発展の一助となれればと願っています。

1988年に日本女子プロゴルフツアーの開幕戦として産声を上げた本大会は、沖縄とともに未来に向かってたくましく飛躍したいとの思いをこめて、大会理念として「Ever onward with OKINAWA」を掲げています。



アマチュア大会からはプロとして活躍する選手も誕生

元アマチュア選手にダイキンオーキッドレディスへの出場機会を提供しています

「ダイキンオーキッド」では、沖縄ゴルフ界の発展と活性化に少しでも寄与したいという願いのもと、1997年から競技をオープン化し、沖縄のアマチュア選手にトッププロ達とともにプレーするチャンスを提供しています。

本戦への出場選手の選考を兼ねた「ダイキンオーキッドレディスアマチュアゴルフ選手権」からは、宮里藍さん、諸見里しのぶさん（ダイキン工業所属プロ）、宮里美香さんなど、現在活躍する多くのプロ選手が生まれています。



第26回大会優勝 森田理香子選手

「沖縄と本土の架け橋になりたい」と考えています

本大会前に行われる前夜祭とプロアマ大会は、本土と沖縄の経済人が交流を深める場として定着しています。こうした交流の中から、沖縄のさらなる発展について考える「沖縄懇話会」が発足しました。「沖縄懇話会」には著名企業のトップやトップ経験者が参加し、沖縄振興開発への提言や各種フォーラムの開催などを活発に行っています。

地元ボランティアの方々のご協力で運営されています

大会では沖縄県南城市を中心とした地元の皆様に、ボランティアとして運営に参加していただいています。1997年から始まったこの取り組みは2012年度も継続し、延べ500名を超える地元の方々のご協力を得られるまでになりました。毎年、感謝のしるしとして、地元玉城中学校に図書を寄贈しています。

「オーキッドバウンティ」は沖縄の文化・スポーツを支援しています

「オーキッドバウンティ」は、「ダイキンオーキッド」のプロアマ大会出場の皆様のご理解とご支援のもとに浄財を募っています。これは主催者の寄付金と合わせて、大会開催地である沖縄県の芸術・文化・スポーツ・教育等の振興に携わる個人・団体等の活動を支援する目的に使われています。

■ 2013年「オーキッドバウンティ」贈呈先

下記の計14団体・個人に対して計670万円を贈呈。1995年からの支援総額は1億1,100万円。

- 南城市人材育成事業 様
- くるちの杜（もり）100年プロジェクトin読谷 様
- 知花花織（ちばなはなおり）事業協同組合 様
- 新里玲子（しんざと れいこ）・宮古島苧（うー）工房代表 様
- 御座楽（うざがく）復元演奏研究会 様
- 徐葆光（じょ ほこう）が見た琉球・映画制作委員会 様
- 琉球交響楽団 様
- 宮古高校サッカー部 様
- 沖縄県学生ゴルフ連盟 様
- 沖縄ジュニアゴルファー育成会 様
- 天描画家 大城清太（おおしろ きよた） 様
- 浦添工業高校写真部 様
- 自転車競技 城田大和（しろた やまと） 様
- Sol-T-Shine（ソルティーシャイン） 様

地元中学生をトーナメントに招待しています

大会では、多くの子どもたちにゴルフを通じてさまざまなことを学び感じてもらおうと、地元玉城中学校の生徒をトーナメントに招待しています。2012年度は1年生145名を招待しました。

女子プロゴルファーたちによる真剣勝負を観戦するだけではなく、グリーンキーパーやマスコミ、トーナメントを運営している人々の働きぶりを見学するなど、総合学習としての役割も担っています。



考え方

ダイキングループは拠点をもち各地域で、若者への教育を支援しています。教育資金の援助や技術教育といった草の根的な活動を行うことで、地域と共生し、地域から信頼される企業となることをめざしています。

日本での取り組み

地域の小学校への出張授業を実施しています

ダイキン工業鹿島製作所は、神栖市教育委員会からの依頼を受け、子どもたちに理科に興味を持ってもらうことを目的として、2010年度から出張授業を実施しています。保安全管理課のメンバーが講師となり、小学校高学年を対象に体験型授業を実施しています。授業では参加者全員が実験や観察を体験できるよう十分な数の教材を用意するなど、一人ひとりが科学の楽しさに触れられる授業をめざしています。授業終了後は子どもたちの感想文を参考に、好評だった実験にはさらに改良を加えるなど、授業内容を毎年見直しています。

2012年度は小学校2校を対象に実施し、延べ107名の児童が参加しました。



小学校へ出張授業

▶ 環境教育・啓発活動 (P128)

技術への興味を育む体験型イベントを開催しています

子どもたちが技術に興味を持ってもらうことを目的に、2011年12月に開設したダイキン ソリューションプラザ「フーハ東京」では、8月に小学生を対象とした体験学習イベントを開催。エアコンを分解しながら冷える仕組みや節電について学ぶ「分解ワークショップ」を実施しました。



「フーハ東京」の夏休み特別企画「『目指せ！空気博士』体験学習イベント」

生物多様性をテーマとした小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を開発し無償で提供しています

ダイキン工業は、インドネシアでの森林再生活動のパートナーである、国際NGOコンサベーション・インターナショナルと協力し、生物多様性をテーマとした小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を開発しました。

このプログラムは、環境省が支援する「こどもエコクラブ」のパートナーシッププログラムです。教員による4回の授業を基本に、希望に応じて発展授業として当社従業員が講師となる出張授業を実施しています。

2010年4月から全国の小学校に教材を無償提供しており、2012年度は16校1,074名がこのプログラムに参加しました。そのうち、出張授業として9校に講師を派遣しました。



従業員が講師となる出張授業

■ 環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」 (<http://www.daikin.co.jp/csr/edu/index.html>)

■ その他 日本での教育支援活動一覧

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
堺製作所	堺ラグビースクールへの支援	月3回金岡工場のグラウンドをスクールに開放。 2012年度実績：約130名・中学生ラグーマンの育成に貢献。 ▶ 詳細は「地域社会との交流（日本）」の「ラグビースクール」をご覧ください。（P206）
	周辺小学校児童の社会勉強を目的とした工場見学の受け入れ	2012年度実績：小学校3校、362名。
滋賀製作所	市内小学校の地域産業教育を目的とした工場見学の受け入れ	小学校社会科における、『地域の産業』の教材として、市内小学生に見学の場を提供している。
	グラウンドの開放	運動会、野球大会、グラウンドゴルフ大会、ソフトボール大会などの会場として、地域住民の方に開放。
	その他	前庭の桜の花見に保育園の園児を招待。テニスコートの開放など。
淀川製作所	ちびっこ剣道場の開設	週3回開催、毎回10名参加。 ▶ 詳細は「地域社会との交流（日本）」の「ちびっこ剣道場」をご覧ください。（P206）
	近隣小学校の工場見学の実施	2012年度実績：小学校2校、121名。
	近隣中学校の職業体験受け入れ	2012年度実績：摂津市第四中学校2年生3名
	淀川製作所のグラウンドの開放（大阪府および摂津市とも契約）	休日にグラウンドを広く一般に開放。大阪府立摂津高校にクラブ活動支援として新グラウンドを開放。
鹿島製作所	地域の小学校へ出張授業	2010年秋から、小学校高学年を対象にフッ素化学実験授業を実施。 2012年度実績：小学校2校、107名。
草加事業所	グラウンド、ふれあい広場を地域の人々に開放	グラウンドは子ども・青少年の球技スポーツのために、ふれあい広場はグラウンドゴルフのために、土・日・祝日開放。



小学生の工場見学受け入れ（堀製作所）



小学生の工場見学受け入れ（滋賀製作所）



小学生の工場見学の受け入れ（淀川製作所）

海外での取り組み

特に新興国での技術系学生の育成に注力しています

若者への教育を支援し就業機会の増大につながる奨学金の付与やインターンシップの開催などに取り組み、特に新興国での技術系学生の育成に注力しています。

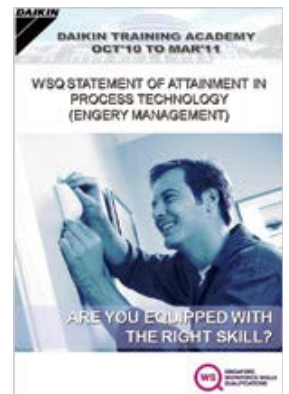
シンガポールで空調機技術研修に協力しています

ダイキンエアコンディショニングシンガポール社は、シンガポール政府と共同で、空調業界向けの教育標準プログラムを開発し、当プログラムを実施する研修機関として政府に認定されました。

シンガポールでは政府認定の空調業界向け教育資格・システムがないため、当社が資格基準の枠組み開発や研修プログラムの開発・実施などを通じて、政府と業界に貢献しています。

さらに同社は、2011年6月に、国立の工業・職業高等学校にあたるITE（Institute Technical Education） College West校との間で、空調教育での協力をさらに推進していくことを合意しました。

2012年には、ITEと協力して、エアコンに関するコースを専門にしている優秀な学生を対象とした奨学金を提供。2名の奨学生が卒業し、2013年1月に同社の従業員として入社しました。



政府認定コースの案内パンフレット

タイで学生に教育と就業の機会を提供しています

ダイキンインダストリーズタイランド社では、優秀でありながら経済的な理由で大学に進学できない貧困地域の学生に工業短大相当の2年間の教育の場を提供し、卒業後希望者は同社への就職を保証するプログラムを実施しています。

また、このプログラムでは、学習意欲のある若手従業員にも、2年間職場を離れ、教育を受ける機会を設けています。



学生への講習



製造ライン実習



終了式

中国で空調技術コンテストに協賛しました

大金（中国）投資有限公司では、2010年度から「大金空調杯」中国制冷空調大学生コンテストに協賛しています。このコンテストは、中国における空調業界の将来を担う人材の育成を目的に開催されています。



参加した学生

ベルギーで子どもたちの技術への興味を育むイベントに協力しました

ダイキンヨーロッパ社では、地域の技術センターなどが主催するイベントに協力して、小学6年生とその親、約40名を招待し、工場内や試験室の見学などを実施しました。



ダイキンヨーロッパ社での工場見学

■ その他 海外での教育支援活動一覧

活動主体		活動概要／実績など
インターンシップの実施		
ダイキンヨーロッパ社		ベルギーの大学生へのインターンシップや、学校への寄付、大学への講義の提供など。
ダイキンデバイスチェコ社		工科大学、中学校など5校から訪問を受け、2名の学生をメンテナンス部門とエンジニアリング部門に研修生として受け入れ。
ダイキンインダストリーズチェコ社		大学と協力し、生産技術と設計の部門に学生を受け入れ。
ダイキンケミカルフランス社		2010年9月～2012年7月の間、学生1名を受け入れ。
ロテックス社		学生を受け入れ。
ダイキンケミカルヨーロッパ社		インターンや訓練生として学生を受け入れ。
ダイキントルコ社		工業高校の研修生を9月～5月の間に週3日、大学生の研修生を1ヵ月受け入れ。
西安大金慶安圧縮機有限公司		年に1～2名、日本語科大学生にインターンシップを実施。
OYLマニュファクチャリング社		地元の大学や、海外の大学に通うマレーシア人学生22名に対して、3～6ヵ月の間、インターンシップを実施。
ダイキンエアコンディショニングシンガポール社		2012年に、地域の技術機関と共同でインターンシップを開始。 6名の学生を受け入れ。
サイアムダイキンセールス社		2011年3月～2012年5月の間、工科大学と総合大学の学生を受け入れ、技術的な知識・経験の習得に貢献。
ダイキンオーストラリア社		本社に2名、IT部門に1名の学生に対してインターンシップを実施。
マッケイインターナショナル社		すべての工場で、エンジニアのインターンシップを受け入れ。
その他の教育支援活動		
大金空調（上海）有限公司	奨学金の提供	中国の専門学校の学生178名に奨学金を合わせて約90,300元提供。
大金機電設備（蘇州）有限公司		
大金電器機械（蘇州）有限公司		
大金（中国）投資有限公司	大学に講座を設置	大学8校と連携し、空調の技術、設計を学べる講座を設置。 2012年度は810名の学生が受講。
大金フッ素化学（中国）有限公司	奨学金の提供	地元の小学校に奨学金を提供。
大金フッ素塗料（上海）有限公司	教材などの寄贈	2012年6月、従業員と労働組合からの寄付金で教育テキストと参考書、学生本袋などを購入して地方の小学校に寄贈。



考え方

ダイキン工業は、知床やインドネシアで、政府・行政や地域住民、NGO/NPOなど、さまざまな人々と連携して、自然を保護し再生する取り組みを進めています。

また海外グループ会社でも独自の植樹活動や、海や川などでの自然保護活動に取り組んでいます。

日本での取り組み

世界自然遺産、知床の自然環境を保全する活動を支援しています

ダイキン工業は、2011年7月、公益財団法人知床財団・斜里町・羅臼町と、知床の自然環境を保全するための協定を結びました。2016年3月末までの5年間に、金銭的な支援と従業員のボランティア参加を実施し、森林や河川における生態系の復元と、人と自然の共存支援に取り組めます。

知床の自然環境保全～人と自然の共存に向けて (<http://www.daikin.co.jp/csr/shiretoko/index.html>)

海外での取り組み

インドネシアで、森林再生活動（Re：エアコン・プロジェクト）を推進しています

ダイキン工業は、インドネシアの国立公園で、インドネシア森林省と国際NGOコンサベーション・インターナショナルと協働で、苗を育て木を植え、森林を再生していく活動を進めています。

ダイキンエアコン森林再生プロジェクト（Re：エアコン・プロジェクト） (<http://www.daikinaircon.com/eco/>)

ポルトガルで、国際森林デーに植樹をしました

ダイキンエアコンディショニングポルトガル社では2013年3月21日の国際森林デーに、お客様とその家族を招いて植樹活動を実施しました。



地中海性気候に適した松の木を植樹



参加者に、従業員の子どもが描いた木の絵のTシャツを配布

イタリアで、イギリスで、事業活動で排出したCO₂量を吸収する木を植樹しています

ダイキンエアコンディショニングイタリア社では、2005年から「インパクトゼロ」プロジェクトに参加しています。これは、企業や団体が、自らの事業活動全般において排出されるCO₂量と同じ量のCO₂を吸収する木を植えるプロジェクトで、イタリアの企業が呼びかけ、現在500社以上が参加しています。2005年からこのプロジェクトに参加し、コスタリカとイタリアの国立公園で約2.3km²を植林しています。

ダイキンエアコンディショニングUK社でも同様の取り組みを2010年から始めており、スコットランドの森林保護地区に植林しています。2012年度は2,200本植樹し、2,200トンのCO₂オフセットとなりました。



コスタリカでの植林風景（ダイキンエアコンディショニングイタリア社）

タイで、マングローブを植樹しています

ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社では、マングローブを植樹しています。マングローブは海岸の浸食や洪水などの災害防止、海の水質浄化、さまざまな生物のすみかとしての生物多様性保全などの役割を担いますが、近年伐採や開発などで世界的に破壊が進んでいます。

同社従業員は2007年から植樹を始めています。



タイで、絶滅危惧種の樹木を植樹しました

ダイキンインダストリーズタイランド社は、2009年度から、会社から約100kmのところにあるカセート・スワン寺院の敷地に絶滅危惧種の樹木を植樹しています。2012年度には860本を植樹し、植樹本数は延べ約3,500本になりました。

この新しい「森」は、子どもたちが自然の大切さを学ぶ自然学習センターとして、また、僧侶が瞑想する場所として利用される予定です。



絶滅危惧種の植樹



考え方

企業市民として、事業を展開する各地域のニーズや課題を敏感に捉え、それらを解決に導く貢献をしていきたいと考えています。

これまで、各地の拠点では従業員が手づくりで、地域社会と交流する催しを企画してきました。これからも、従業員が主体となって各地域で何が求められるかを考え実践することで一層愛され、親しまれるグループをめざします。

社会課題解決への貢献

社会課題の解決に向けた産学連携

ダイキン工業と奈良先端科学技術大学院大学は、2012年10月、「未来共同研究室」を設立しました。これは、従来の産学連携のように企業や大学の専門領域の課題に取り組むのではなく、社会が抱える課題について企業と大学が納得のいくまで話し合ってテーマを決め、より社会に役立つ研究活動を推進することを目的とした「課題発掘型」の研究室です。「バイオ医薬品の低価格供給を目指したインテリジェント医用野菜工場」「防汚性の極限追求を目指すクリーンイノベーション」の2テーマを研究課題としているほか、次の研究テーマの創出に向けて2ヵ月に1回定期的に会合を開催しています。

また、2012年11月には関西大学と、教育・研究・人材育成、社会貢献などの分野で積極的に連携する協定を結びました。フッ素に関する寄付講座を開講し、共同研究の活性化に力を入れています。

障がい者雇用支援

グループ全体で障がい者雇用を促進しています

ダイキングループでは、「生産活動を通じて障がい者が自ら成長し、社会に貢献する役割を果たす人に成長してほしい」という考えのもと、障がい者の雇用を進めています。

ダイキン工業は、1993年に大阪府、摂津市と共同出資して、特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津」を設立。障がい者自らが主体となって事業を進めています。

▶ 詳細は「障がい者雇用（従業員への責任）」をご覧ください。（P163）

地域との信頼関係づくり

地域から寄せられたご意見に誠実に対応しています

各事業場に地域社会とのコミュニケーションを推進する部署・担当者を配置しています。また、地域住民の代表と定期的な会合を開催するなど、相互交流を積極的に図り、苦情などがあれば受け付けています。

地域住民の皆様から寄せられた苦情やご意見は、その事業場内で内容を検討し、必要に応じて本社の関係部門と協議のうえ、誠実に対応しています。

■ 各事業場での地域住民との対話

事業場	対話窓口・手段
堺製作所	● 地域自治会との懇談会（年1回） ● 市、警察、消防、労働基準監督署の協会を通じた交流 ● 堺市環境都市推進協議会への参画 ● 泉北笑働ねっと（大阪府「笑働OSAKA」地域部会）主催「アドプト10周年記念イベント」に協賛
滋賀製作所	● 地域自治会役員の工場見学会 ● 地元企業・近隣自治会役員への訪問 ● 関係官公庁・外郭団体との交流（市役所、警察、消防など関係部署の総会、役員会への出席）
淀川製作所	● 地域自治会役員の工場見学会・懇談会（年1回） ● 地域自治会交流会（年4回） ● 市、警察、消防、監督署等と「テーマ」を持った懇談会を実施 ● 各種地域社会活動に人員などを派遣
鹿島製作所	● 地域住民・行政委員の工場見学会 ● 企業連合会の行政委員懇談会への出席 ● 日本レスポンスブル・ケア協議会の地域対話集会への参加
草加事業所	● 市行政、近隣町内会との集会、面談 ● 草加市環境委員として参画 ● 消防、警察、工業会などへの参加

地域に開かれた安全な工場をめざします

ダイキングループは工場周辺住民の方々に、安心して暮らしていただくために、「安全」を最重要課題と認識し、工場の安全確保に努めています。各工場では、操業にともなう騒音・振動などの発生時に、地域からご連絡いただく窓口を設け、迅速な対応に努めています。

例えば、住宅地の中に立地する工場である淀川製作所では、普段からリスクアセスメント、ヒヤリハット、過去災害の総点検などの、災害・事故予防活動を行っています。年3回総合防災訓練を行い、地域懇談会ではコミュニティ防災備品庫の紹介や取り扱い方の説明をするなど、日頃から地域の皆様と連携を密にしています。

堺製作所では、年1回の地域自治会との懇談会のほかに、市、警察、消防、労基署関連の協会を通じて、安全な工場に向けた地域との交流に努めています。

コンビナート地域に立地する鹿島製作所では、工業団地内の企業と合同で防災訓練、防災研修会などに取り組んでいます。

草加事業所では、安全運転管理者協会、防火協会の活動を通じて地域の安全・安心に取り組んでいます。滋賀製作所では、製作所内で定期的な防災訓練を実施するほか、地域の消防競技大会や企業防災総合訓練大会に参加しています。

▶ 労働安全衛生（従業員への責任）（P169）

自然災害に備えて対策や防災訓練を実施しています

ダイキングループは万一の自然災害に備え、各事業場で対策を検討しています。災害時に避難所として工場内グラウンドを提供することはもちろん、備品として水・食料・防災機器などの確保に努めています。

2012年8月、国の中央防災会議は、近い将来起きるとされる南海トラフ巨大地震による被害想定が発表されました。各事業場では、東日本大震災で得た教訓を活かすとともに、新たに公表された被害想定に基づき地震対策を見直しました。

堺製作所では、金岡工場の1号・2号工場の耐震補強を完了し、2013年度は3号工場の補強工事を進行中です。臨海工場では津波を想定した避難経路の選定や安全確保、避難訓練（年4回）を実施しました。

滋賀製作所では、災害時の消防活動等の支援に関する協定書を地域自治体と締結しています。災害時には、産業医や自衛消防隊を派遣し、避難所としてグラウンドを開放します。2012年度は1号工場、食堂棟の耐震補強工事を完了し、今後も順次補強工事を計画しています。

淀川製作所では、大阪府摂津市の被害想定が震度6強に、浸水被害が2メートルに引き上げられたのを受け、浸水への対策を強化しました。避難訓練での高所避難の徹底、主要設備の耐震補強、浸水時の電源などのインフラ喪失対策の強化をしました。また、ハザードマップや緊急処置マニュアルを作成し、連絡手段を確保しました。

鹿島製作所では、津波対策として大津波警報位発令時の新たな避難場所を高所に2ヵ所設定し、避難訓練を実施しました。

草加事業所では、草加市と隣接5つの地域町会との間で締結した「地域防災協定」に基づき、2013年5月、近隣地域や消防署との合同防災訓練を実施し、地域住民を含む736名が訓練に参加しました。被災経験をもとに、製品保管ルールの見直しや避難経路の変更なども実施しました。

東京本社では、帰宅困難者対策として、非常食や飲料水、簡易トイレなどの追加備蓄を実施しました。

消防分団への入団や「地域駆けつけ隊」編成で、災害に対応しています（淀川製作所）

淀川製作所では、従業員の中から13名が摂津市の「機能別消防分団員」として入団、「摂津市の消防団員」として消火活動に協力しています。

「機能別消防分団員」とは、地域住民有志によって組織されている地域消防団員ではなく、地域企業に勤める従業員が勤務時間内に消防団員として、摂津地域内における大災害の際、企業所有の消防車を使用して駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援するものです。サラリーマンの地域消防団員が増えた昨今、平日の昼間に出動可能な団員が限られ、消防団の機能を果たせないという実態から、摂津市は、平日昼間の勤務時間内の防災活動を強化するため「機能別消防分団」を導入。摂津市内に工場と消防車両を持つ2社がこれに参加しています。

企業の自衛消防隊員と消防自動車が地域の防災を支援する取り組みは全国でも初めてで、他の自治体などからも注目されています。

また、災害時に即座に対応できる「地域駆けつけ隊」を編成しています。近隣在住の従業員110名が登録しており、緊急事態発生時に自宅、会社にいる場合や、その他事情に応じて、臨機応変に編成する仕組みを整えています。

❏ 製作所の安全・防災対策（日本）（P210）

❏ 地域の安全への貢献（日本）（P214）

地域社会と交流を深めます

地域の一員として、地域の皆様とのふれあいを大切にしています。ダイキンは1973年、他企業に先駆けて「地域社会課」を発足させ、地域の皆様との交流を深めてきました。現在は「地域社会課」に代わり、各製作所が地域の窓口となって住民の皆様との交流に取り組んでおり、「地域社会課」は発展的に解消しました。人と人が心ふれあうように、企業も一市民として、地域社会とふれあい、ともに歩むことによって、少しでも地域の豊かな暮らしのお役に立つことができれば、と考えています。

工場見学、夏祭りなどの各種活動を通じて地域住民の方々とコミュニケーションを図り、地域に理解され、地域に貢献する工場となることをめざしています。



国内外で地域との絆を深める「盆踊り大会」を開催しています

夏の風物詩、ダイキン工業主催の盆踊り大会は地域の方々が多数参加する大イベントです。伝統的な祭りを一企業が主催し、従業員が楽しみながら地域の方々をもてなす盆踊り大会は、優れた企業文化として国内のみならず国外のメディアからも高い評価を受けています。

1971年、当社淀川製作所の若手従業員向け厚生施策として企画された盆踊り大会は、その後、準備段階で地元の方々にも参加していただける、地域ぐるみの大会に発展。企業主催の盆踊り大会としては全国でも最大級の規模となり、地域の夏の大イベントとしてすっかり定着しています。2012年度は、イベントや花火で来場者を魅了しながら地域の皆様に喜んでいただける盆踊り大会となるよう努め、約23,000名の方に参加していただきました。

地域ぐるみの盆踊り大会は全国の事業所で開催されています。堺製作所では、従業員による手作り運営で地域の皆さんとのふれあいを大切に、踊りの輪を広げる盆踊りや、従業員・自治会による模擬店の運営、近隣小学校の児童によるよさこいソーランやポスター展示などを実施し、地域の方々に楽しんでいただける納涼祭を心がけました。2012年度は約13,000名の方に参加していただきました。本社も淀川・堺製作所の盆踊り大会に協賛し、共同で大会を盛り上げています。また滋賀製作所の盆踊り大会には、7,800名の方に参加していただきました。

この「盆踊り大会」は国内のみならずダイキンアメリカ社、大金空調（上海）有限公司、ダイキンヨーロッパ社（ベルギー）でも、現地従業員の企画のもと開催されています。



盆踊り大会（ダイキンアメリカ社）

ラグビースクールを支援します

「ラグビーの精神“ALL FOR ONE, ONE FOR ALL”のすばらしさを児童に伝えたい」。堺ラグビースクールは、そんな想いから堺市・堺東警察署・清恵会病院・新日本製鉄、それにダイキン工業が、ガッチリスクラムを組んで1987年にスタート。ダイキン工業はグラウンドの提供など活動の支援をしています。

月3回の練習日には金岡工場のグラウンドにちびっ子の歓声が飛び交い、厳しさの中にも楽しさがあふれています。

2012年9月開催、第3回全国中学生ラグビーフットボール大会では、3位という優秀な成績を収めました。



「ちびっこ剣道場」を通じて地域との交流を図っています

剣道を通じて青少年の健全育成を図ろうと、1975年、淀川製作所周辺の小学生を対象に開設されました。指導は当社従業員の有段者。開設時の応募児童は予想を上回る108名にも達し、地域から好評をいただきました。

1983年には旧道場の倍以上の広さをもつ新道場が完成。山田稔社長（当時）の命名で「有心館」と名づけられました。以来、たくさんの地域の「ちびっ子剣士」たちに支持され、毎日元気な声が館内に響きわたっています。

2012年度は春の吹田市長杯で低学年、高学年ともに3位入賞、団体戦でも3位入賞を果たすなど優秀な成績を収めました。また、7月には「ダイキン杯剣道大会」を開催し、試合後は、指導員、児童とその保護者でバーベキューによる親睦会を開催。秋には昇級審査会を開催し、全員昇級できました。1月には有心館剣道場鏡開き大会を開催し、親善試合や餅つき大会を楽しむなど、剣道を通じた地域住民の交流の場になっています。

地域の清掃、美化活動をしています

淀川、滋賀、堺、鹿島製作所では、工場周辺の清掃や除草活動に取り組んでいます。

淀川製作所では「クリーンアップ作戦」として地域清掃活動を継続し、2012年度は延べ1,453名の従業員が参加しました。6月には606名が淀川製作所に隣接するすべての地域を一斉に清掃しました。また、防災上重要な排水機能を維持するために、地域の「水路を守る会」と共同で水路清掃を実施し、25名が参加しました。

堺製作所では「堺まち美化促進プログラム」に基づき、月1回、従業員全員が交代で地域清掃・美化活動に参加しています。金岡工場では工場周辺緑化と清掃活動を、臨海工場では工場周辺と道路中央分離帯のゴミ回収活動を実施し、それぞれに毎回、50名程度が参加しています。

滋賀製作所でも年3回の周辺地域の清掃活動を実施し、延べ1,500名が参加しています。



淀川製作所での清掃活動

景観形成への貢献（日本）（P216）

工場見学を実施しています

各工場では、開かれた工場をめざし、地域自治会や地域の小中学生の工場見学を受け入れています。

2012年度、淀川製作所では近隣2校の小学3年生121名の工場見学を受け入れました。児童は、エコキュート貯湯タンクラインや油圧機器製造現場を見学し、フッ素化学の実験や「電気」「化学」「機械」の体感訓練を経験しました。また、近隣中学校の職業体験授業として、2年生3名を受け入れ、製造現場での銘版作成や蒸気・電気などの工場ユーティリティー運転管理などを体験してもらいました。

堺製作所では、小学校3校から362名の見学を受け入れました。滋賀製作所では、年間約3,000名の見学者を受け入れました。

工場見学や職業体験実施後、児童・生徒から届いた感想文や手紙によると、いずれの事業所でも評価はおおむね良好でした。2013年度も、体験者の声を内容の充実に活かし、さらに地域に開かれた工場となるよう、積極的に工場見学を受け入れていきます。



淀川製作所での工場見学

地域社会との交流（海外）

世界各地で地域に貢献する活動に取り組んでいます

各地域のニーズに応じた貢献活動に取り組んでいます。

例えば、ダイキンインダストリーズタイランド社では、毎年1月の子どもの日に、塗り絵やパズル、クイズなど楽しく学べる環境教育を実施しています。

ダイキントルコ社では、トルコ障がい者協会に寄付して障がいのある子どもたちにおもちゃをプレゼントしています。また、母の日、父の日には老人ホームへの慰問をしています。

▶ 2012年度の活動ハイライト「地域に根ざした貢献活動」（アメリカでの事例）（P52）



ダイキンインダストリーズタイランド社



ダイキントルコ社

海外でも工場見学を受け入れています

地域に根ざす企業をめざすダイキングループでは、住民の方々により深くご理解をいただけるよう、海外の工場でも積極的に工場見学を受け入れています。



工場見学受け入れ（ダイキンインダストリーズタイランド社）

海外各拠点の周辺地域で清掃活動に取り組んでいます

海外の各拠点の従業員ボランティアが、周辺地域や景勝地での清掃活動に参加しています。

例えば、ダイキンインダストリーズタイランド社では、毎年6月に工場近隣にある海岸の清掃活動に参加。OYLマニュファクチャリング社では、2012年6月に滝で有名なUlu Yamの川をボランティア団体とともに清掃する活動に従業員とその家族77名が参加し、486キログラムのゴミを集めました。また、マッケイインターナショナル社の本社とプリムス事務所は、2012年6月と12月に、Three River Parkの小道を清掃するボランティア活動を実施しました。



海岸の清掃活動（ダイキンインダストリーズタイランド社）

地域独自の取り組み（海外）（P218）



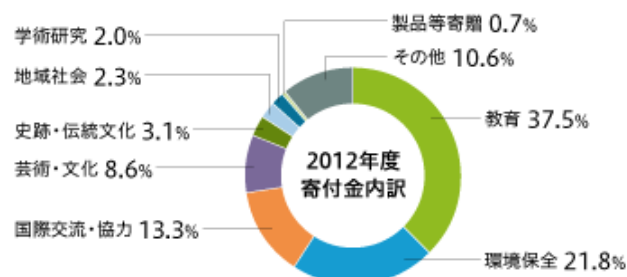
川の清掃活動（OYLマニュファクチャリング社）

芸術・文化・スポーツ・教育などさまざまな活動に寄付しています

ダイキングループは社会貢献の一環として、芸術・文化・スポーツ・教育などさまざまな活動に対して寄付活動を行っています。

沖縄の文化・スポーツ振興、ダイキン工業現代美術振興財団への寄付を継続的に実施している中、国際交流・協力に対する寄付の割合が近年顕著に伸び、社会貢献においてもグローバル化が進んでいます。

■ 2012年度の寄付の内訳（ダイキン工業単体）



被災地・被災者の皆様を支援しています

ダイキングループでは、大地震などの被害に遭われた皆様の救済や被災地の復興に役立てていただくための寄付を実施しています。

2012年8月、ダイキン工業滋賀製作所では、盆踊り大会の来場者に東日本大震災の被災者への義援金を募り、日本赤十字社に寄付しました。また11月には、マッケイインターナショナル社で北米東海岸を襲ったハリケーン「サンディー」の被災者に毛布を寄贈しました。

製作所の安全・防災対策（日本）

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
消防活動支援	堺製作所	自衛消防組織の結成	防災体制として、製作所が自衛消防本部を、各部門において自衛消防組織を構築。
	滋賀製作所	自衛消防組織の結成	防災体制として、製作所が自衛消防本部を、各部門において自衛消防組織を構築。
	淀川製作所	「摂津市機能別消防分団」への入団 	全国初の取り組みである「摂津市機能別消防分団」に淀川製作所から13名が入団。2010年1月以降、摂津地域内における大災害の際に、製作所所有の消防車を使用して駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援する。
	鹿島製作所	災害対策本部体制組織	災害時には消火、誘導、救出、情報の各班が自衛消防組織として組織される。消火班は公設消防到着までの初期消火にあたる。
	草加事業所	自衛消防組織の結成	- 各部門において自衛消防組織を編成。 - 事業所防災訓練（年1回、11月に開催）で消防署と合同で消火訓練を実施。
	つくば研修所	自衛消防組織の結成	つくばに勤務する全部署にて組織
	本社	自衛消防組織の結成	防災体制として、本社、江坂に自衛消防隊を組織。消防訓練を定期的実施。
	東京支社	自衛消防組織の結成	安全衛生委員会にて統括、各部門において自衛消防組織を構築。
近隣企業・住民との連携	堺製作所	近隣企業との連携	臨海工場では、堺・泉北臨海特別防災地区協議会（17社）に加盟し、近隣企業と定期的に会合を持ち、緊急時の連絡体制網を確立しながら、通報訓練や特防協総合防災訓練に参加している。
	滋賀製作所	被害住民の救出支援体制の構築	- 被災者救出について自治体と協力。 - 近隣地域住民への避難場所の提供（製作所グラウンドの開放など）。
	淀川製作所	「地域駆けつけ隊」の編成	近隣在住の従業員110名を登録。自宅、会社その他事情に応じ、臨機応変に編成。 ▶ 詳細は「地域との信頼関係づくり」をご覧ください。（P202）
	鹿島製作所	近隣企業との連携	地域の連携組織の幹事として、近隣企業とも連携して地域および行政の窓口となる。

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
近隣企業・住民との連携	草加事業所	「地域防災協定」締結	2000年に草加事業所、草加市、5隣接地域町会の3者で「地域防災協定」を締結。 大地震発生直後の地域支援策を平常時から3者間で協議し、協定を締結。 企業が地域住民と自治体との災害支援の架け橋を担うものとして、内閣府の中央防災会議における専門調査会で評価され、推奨されています。
		地域合同防災訓練の実施	防災協定に基づく具体的な活動として、近隣町会との合同防災訓練を実施。2013年5月、736名参加。
	つくば研修所	近隣企業との連携	西部工業団地連絡協議会に参画し、環境推進・防災体制・献血活動などの情報を共有。
	東京支社	近隣企業との連携	JR品川イーストビル防火・防災管理協議会主催の合同テナント会議、飲食店舗での防災訓練へのオブザーバー参加を通して、ビル全体の防災体制を確認。
災害時の施設活用と被災時備品の確保	堺製作所	被災時備品の確保	災害時に備え、緊急用備品として、水・食料・防災用品など備品を確保。
		機材の貸し出し	消防協力事業場の登録（緊急時には地域へのフォークリフト等を貸し出し）。
		避難訓練	地震・津波を想定した繰返し訓練の実施（初動・避難・夜間・孤立後の対応・初期消火・救助活動）
	淀川製作所	災害時の施設活用と近隣住民向けの被災時備品の確保  (工場見学懇談会で防災備品庫備蓄品の確認)	- 事業場施設（消防車、防災機器、人員派遣など）の有効活用 - 大規模地震災害に備え、近隣住民向けの被災時備品の充実 - 防災資器材を主要な建屋ごとに配備 
	滋賀製作所	被災時備品の確保	被災時備品の設置（非常食、飲料水、ハンドマイク、懐中電灯、飲料水など）。
	鹿島製作所	緊急用資材、非常用食料の確保	緊急用資材（防毒マスク、懐中電灯、メガホンなど）の準備と従業員3日分の非常用生活用品（食料、飲料水、簡易トイレ、毛布など）の備蓄。
	草加事業所	- 被災時備品の確保 - 地域合同防災訓練の実施	水、食料、防災用品等を備蓄。 - 近隣地域との合同防災訓練での展示、訓練。

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
災害時の施設活用と被災時備品の確保	つくば研修所	被災時帰宅困難者用備品確保	被災時備品（ハンドマイク、懐中電灯、飲料水、手動式充電器、簡易毛布、ガスコンロ、ガスボンベ、やかん）の設置。
	本社	災害備蓄品の確保	本社、江坂ビル対象に防災備蓄品を購入、配備。消防訓練時に使用方法の確認、訓練の実施（特に救助器具について）。
		本社、江坂、福岡、名古屋、広島へのAED設置	安全衛生委員会および人事本部が主導となり、本社管轄の各拠点にAEDを設置。
	東京支社	被災時備品の確保と避難訓練	被災時備品の設置（非常食、非常飲料水、簡易トイレなど）と定期点検の実施。
地震対策	堺製作所	高潮・津波対策耐震補強と避難訓練	- 高潮・津波発生を想定した行動基準の作成。 - 備品の確保。 - 敷地内の建屋の耐震診断、完了。計画通り、補強工事中。 - 地震・津波を想定した繰返し訓練の実施（初動・避難・夜間・孤立後の対応・初期消火・救助活動）
	滋賀製作所	耐震補強と避難訓練	- 敷地内のすべての建屋の耐震診断、完了。耐震補強工事の実行中。（食堂、1工場完了）。 - 避難訓練の実施。
	淀川製作所	地震想定・規模の見直し耐震補強 インフラ喪失対応 避難・緊急処置	【地震対策の基本方針】・・・人命第一、保安の確保 ■「震度6強」対応：現行耐震基準とし主要建屋の補強完了（2009年度） ■「浸水2メートル」対応：電源等のインフラ喪失対策 - 浸水まで（2時間以内）に緊急処置を完了、化学プラントを安全な状態に収め、高所へ避難 - 自前の非常用電源で、危険薬品を封じ込め・無害化し放出、安全に停止（止める・冷やす・封じ込める） 防災訓練（年3回の継続） - 所全体の避難訓練実施（避難場所⇒高所） - 一斉避難時間と安否確認 - 防災資機材の使用、非常持出し等の検証 - 同時に緊急処置マニュアルによる訓練実施 - 設備・機器の緊急停止・処置訓練 設備・機器等の転倒防止対策 - 統一基準（指針）の策定（全事業場へ展開） - 部門単位で、対象の抽出、実行計画の策定 ハザードマップ作成（危険源・避難） - 避難経路・避難場所、危険源の特定見直し - 全体の避難経路・避難場所見直し 緊急処置マニュアル 連絡手段の確保 - 衛星電話設置（事業場間の連絡） - 無線機の導入（部門間および本部に各1台）

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
地震対策	鹿島製作所	津波対策	大津波警報発令時の避難場所を高所2ヵ所設定。避難訓練を実施。
	草加事業所	- 事業所防災訓練の内容見直し - 製品保管ルールの見直し - 什器の転倒防止対策	- 事業所防災訓練の内容見直し（被災経験を元に避難経路等を変更）。また、地震に特化した避難訓練を実施（4月、11月） - 被災経験をもとに製品の保管ルールを見直し。 - 事務所内の什器類を中心に転倒防止対策を実施。
	つくば研修所	耐震補強と防災訓練の実施	転倒防止対策実施。 大規模地震（震度6弱）発生時の総合防災訓練の実施。
	本社	地震リスク対策の推進	地震リスク対策推進く地震に対応した建屋の移転計画策定、津波対策、危機管理の充実計画策定＞についての連絡書を各事業場、各関係会社を発行し、対策を推進。
	東京支社	耐震補強と避難訓練、帰宅困難者対策	- 敷地内の什器等に耐震補強済。 - JR品川イーストビル防火・防災管理協議会主催の総合防災訓練の企画参入、訓練への参加。 - 帰宅困難者対策として、東京都帰宅困難者対策条例（施行：2013年4月）に基づき、非常備蓄品（非常食、非常飲料水、簡易トイレ等）の追加備蓄を実施。
台風対策	鹿島製作所	「台風対策会議」	台風が発生、接近するたびに「台風対策会議」を開催。プラント設備の安全運転・予備的停止などの判断と各種事前対策を実施。
安否確認システム	淀川製作所	「安否確認システム」	災害発生後約20分で所内の人員安否が把握できる体制を確立。 捜索・復旧に備え、防災資器材を主要な建屋ごとに配備。
	鹿島製作所	「安否確認システム」	災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。
	草加事業所	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（2回／年）。
	つくば研修所	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（1回／年）。
	本社	「安否確認システム」	災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。 現在、システムの強化策を策定中。
	東京支社	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（1回／年）。 災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。

地域の安全への貢献（日本）

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
本社	地域の安全活動への協力	近畿警察管区「曽根崎友の会」を通じた「24時間安全の街・曽根崎」への取り組み。 曽根崎交通安全協会に参加。
堺製作所	地域の安全活動への協力	北堺警察防犯協議会、北・西堺交通安全協会への参画。 北消防署防災協会への参画。
	子ども110番駆け込み窓口	事業場として登録。
	防災訓練	堺・泉北臨海特別防災地区協議会主催の地域防災合同訓練に参加。
滋賀製作所	防災訓練	構内・寮の防災訓練（年1回）、消火器操法訓練大会（7月）、工場防災訓練（6月、11月）、震災時の避難訓練。
	防火保安協会への参画	消防局・消防署・防災研究会に参加。
	地域の安全行事への参加 	湖南消防本部：防災総合訓練大会に参加。
	災害時の消防活動等支援に関する協定書の締結	産業医の派遣、自衛消防隊の派遣、避難所の提供を行うこととする。
淀川製作所	「摂津市機能別消防分団」	全国初の取り組みである「摂津市機能別消防分団」に淀川製作所から13名が入団。2010年1月以降、摂津地域内における大災害の際に、製作所所有の消防車を使用し駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援する。
	総合防災訓練の実施（地域の消防、警察も参画） 	災害鎮静化、安否（避難）確認、地震訓練等、防災訓練の実施（年3回）。 空気呼吸器装着、消火栓操法競技会の開催（年1回）。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
淀川製作所	地域の安全行事への参加	大阪府、摂津市防災訓練に参画（各年1回）。 歳末夜警への参画。 全国（春季・秋季）火災予防運動の啓発活動へ参画。 全国交通安全啓発運動への参画。
	安全講習会開催	取引先様への安全講習開催（所内交通ルールの徹底、年2回）。 警察より講師を招き、従業員対象に交通安全講習会開催(年1回)
	子ども110番駆け込み窓口	事業場として登録。
鹿島製作所	防災訓練	防災訓練（年2回）、消火栓操法協議会の訓練（年1回）。
	地域の安全行事への参加 	工業団地の企業連として消防本部との合同防災訓練（年1回）。 企業連として消防署員、労基署員、警察署員を講師に研修会を年1回、各々開催し、保安・防災意識の向上を図っている。  (救急救命訓練) 消防署・労基署・警察署などの防災研究会に参加。
	安全講習会開催	警察署から講師を招き、交通安全研修会を開催。所員の安全運転マナーを向上（年1回）。
	年末年始の飲酒運転撲滅の取り組み	交通安全部会員による飲酒運転禁止のチラシを従業員へ配布・呼びかけ。
草加事業所	「無事故無違反コンテスト」	例年、警察署主催の「無事故無違反コンテスト」に参画。
	地域合同防災訓練の実施	近隣5町会との合同防災訓練を実施（2013年5月、736名参加）。
東京支社	警視庁管内特殊暴力防止対策連合会への参画	定例総会、研修会への参加および各種依頼への対応。
	地域の防災訓練への参画	JR品川イーストビル防火・防災管理協議会主催の総合防災訓練の企画参入、訓練への参加。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
堺製作所	地域清掃活動（アドプトロード活動）継続 	「堺市まち美化促進プログラム（アドプト制度）」に基づき、従業員全員が交代で月1回地域清掃・美化活動に参加。金岡工場では工場周辺緑化と清掃活動、臨海工場では工場周辺と道路中央分離帯のゴミの回収を実施。
	騒音対策	操業を感じさせない静かな工場の維持のため、夜間パトロールによる騒音、振動チェック。 工場周辺に防音壁を設置するとき、圧迫感を避けるために要所に透明の防音ガラスを使用するとともに植樹。
	景観配慮	隣接高層マンションからの景観に配慮し、工場屋上のサビの除去、塗装を実施。
滋賀製作所	除草・清掃	社外の側道に伸びている草の除去、清掃を毎年実施。
	清掃 	工場周辺のゴミ収集活動。（年4回）。
	緑化 	敷地内外の、緑化、除草管理、桜並木の維持管理。 2010年度は滋賀創立40周年を記念して、構内に桜40本を植樹したほか、草津市へ桜の成木を寄贈。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
淀川製作所	清掃 	● 事業場周辺清掃活動（月1回）。 ● 水路清掃活動への参画（年1回）。 ● 正門・西門周辺（バス停付近）の清掃（毎日）。
	都市景観づくり	「チューリップアートin摂津」への協賛。 摂津市環境フェスティバルにて企業の部門で最優秀賞を受賞。
鹿島製作所	製作所周辺清掃 	清掃員（週2回）、製作所清掃日（月1回）、係長会（年1回）。
	企業連合による工業団地内清掃に参加	年2回「波崎地区企業連絡会」（24社）で工業団地内の清掃を実施。
草加事業所	草加市の環境審議会に、草加八潮工業会の代表として参画	年3回開催される草加市環境審議会に委員として参画。

地域独自の取り組み（海外）

日本ダイキンの伝統を継承して、北米、中国・上海、ベルギーなどの海外拠点でも「盆踊り大会」を開催しています。従業員が自主的に企画して開催し、参加者は従業員と家族だけでなく、関連会社のお客様や地域住民も含まれます。従業員間の絆を深めるとともに、関連会社や地域住民との交流を深めています。

▶ 詳細は「地域社会との交流（日本）」をご覧ください。（P205）

そのほか、各拠点で独自の社会貢献活動や地域との交流に取り組んでいます。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
ダイキンデバイスチェコ社	中古パソコンの寄付	学校、青少年のためのセンター、健康施設に中古パソコンを寄贈。
	文化事業への協賛	コンサートやフォークフェスティバルといった文化事業に寄付。
ダイキンイングストリーズチェコ社	震災支援	2012年12月、東日本大震災の被災者に246羽の折り鶴を作成。
	病気の子どもへの支援	2012年9月～12月、障がいを持った子どもが療養するための資金を集めるプロジェクトに参加し、ペットボトルキャップ93.8kgを取集。
ロテックス社	骨髄移植の普及イベント	従業員の一人が骨髄提供をしており、骨髄移植を普及させるためのイベントを計画中。
	スポーツ支援	地元のスポーツクラブやマラソン大会のサポート。
ダイキンケミカルヨーロッパ社	地域イベントへの協賛	ドイツ、デュッセルドルフのお祭りである「Japan Day2012」に協賛。
ダイキンケミカルネザーランド社	健康への支援	リウマチの季刊誌のスポンサー、小児科に塗り絵の寄付を実施。
ダイキントルコ社	スポーツチームのスポンサー	ガラタサライ女子バレーボールチームをはじめ、ビリヤードリーグやフットボールリーグなどに協賛。
	寄付活動	トルコ心臓協会への寄付や、トルコ障がい者協会への寄付とおもちゃの寄贈。
大金空調（上海）有限公司	献血活動	献血活動に従業員202名が参加。
大金（中国）投資有限公司		
大金空調（上海）有限公司	貧困地区の児童への寄付	2013年1月、貧困地区の児童に奨学金と生活用品を寄付。
大金（中国）投資有限公司		
大金空調技術有限公司		
大金空調（上海）有限公司	エアコンの寄贈	老人介護施設に10万元相当の空調設備を寄付。
大金（中国）投資有限公司	スポーツチームのスポンサー	中国緑城サッカーチームに協賛。
ダイキンエアコンディショニングシンガポール社	寄付活動	貧困層の患者の福祉の改善をめざした「Making a Difference Campaign」の主要スポンサーとなり、病院の寄付基金に貢献。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
ダイキンインダストリーズ タイランド社	エアコン寄贈 	警察や地方自治体、協会にエアコンを寄贈。
	寄付活動	チャリティゴルフ大会によるタイ工業規格協会などへの支援や、地方自治体、学校などへの資金援助を実施。
	献血活動 	タイ赤十字社への献血活動。
サイアムダイキンセールス社	こどもの日イベント	1月のタイの子どもの日に、教育関連の団体に寄付。
	エアコンの寄贈	エアコン機能の学習目的で、教育機関にエアコンを寄贈。
ダイキンオーストラリア社	従業員のボランティア参加	ニューサウスウェールズ州の消防団体である「NSW Rural Fire Service」などに従業員がボランティア参加。
	献血活動	従業員の献血を奨励。
	クリスマスキャロル 	従業員とその家族、一般の方とのクリスマスキャロル会を開催し、収益金はすべて小児科病院へ寄贈。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
ダイキンオーストラリア社	募金活動	がん、遺伝子障害の研究や患者支援のための募金イベント「Biggest Morning Tea」、「Movember」、「Jeans for Genes Day」に参加。「Movember」は、男性の健康、特に前立腺がんに対する理解を広めるファンドで、2008年からお客様やサプライヤとともに協力。
	団体への協賛	運動競技の後援や、オーストラリア癌協会など、さまざまな団体に寄付。
	サイクリングフェスティバル 	ゴールドコーストのサイクリングフェスティバルを開催。
	動物園の支援	Taronga動物園とTaronga Western Plains動物園に、動物の生活環境の支援としてエアコンを提供。
マッケイインターナショナル社	寄付活動	本社、プリムス事務所で、NPO団体Interfaith Outreach & Community Partnerに寄付し、資源の再利用によって埋立地を減らす活動を支援。
	献血活動	冬用服を寄贈し、地域コミュニティをサポート。 赤十字社の献血に協力。
ダイキンアメリカ社	地域のイベントにボランティア運営	絵具や殺虫剤、オイル、バッテリー、電球などの一般家庭用の化学品が埋め立てられないよう、化学品をリサイクルする日（Chemicollection）の運営を従業員ボランティアが実施。
	障がい者への支援	障がいのある方とのクリスマスパーティを開催。
	募金活動	1994年から、募金を非営利団体に寄付する団体United Wayを通して、地域コミュニティに貢献。
	芸術文化への支援	ダイキン図書館バス、劇場への寄付、地元の学校での芸術コンテストなどへの支援。